

TARTU ÜLIKOOL  
ÕIGUSTEADUSKOND  
Tsiviilõiguse õppetool

Kristel Kessa

SALADUSE HOIDMISE KOHUSTUS JA KONKURENTSIPIIRANG TÖÖSUHTES

Magistritöö

Juhendaja: dr. iur Gaabriel Tavits

Tallinn 2013

## SISUKORD

SISSEJUHATUS.....	3
1. TÖÖTAJA SALADUSE HOIDMISE KOHUSTUSE JA KONKURENTSIPIIRANGU OLEMUS ..	6
1.1. Konkurentsipiirang ja saladuse hoidmise kohustus kui töötaja lojaalsuskohustus.	6
1.2. Konkurentsipiirang ja saladuse hoidmise kohustus kui töötaja põhiõiguste riive...	7
2. TÖÖTAJA SALADUSE HOIDMISE KOHUSTUS .....	11
2.1. Saladuse hoidmise kohustuse sisu.....	11
2.1.1. Salajane teave.....	12
2.1.1.1. Ärisaladus .....	13
2.1.1.2. Mittesalajane teave.....	20
2.1.2. Saladuse hoidmise kohustuse ulatus.....	22
2.2. Kehtivustingimused.....	23
3. KONKURENTSIPIIRANG.....	25
3.1. Konkurentsipiirangu sisu.....	25
3.2. Konkurentsipiirangu kehtivustingimused töölepingu ajal.....	25
3.2.1. Konkurentsipiirangu subjekt ja tööandja õigustatud huvi kokkuleppe sõlmimiseks .....	27
3.2.2. Konkurentsipiirangu mõistlikult ning äratuntavalt piiritlemise kohustus .....	30
3.2.2.1. Konkurentsipiirangu esemeline piiritlemine.....	31
3.2.2.2. Mõistlik ajaline ja ruumiline piiritlemine .....	34
3.3. Kehtivus peale lepingu lõppemist.....	34
3.3.1. Igakuine ja mõistlik hüvitis ning hüvitise maksmise viis.....	35
3.3.2. Konkurentsipiirangu ajaline kestvus .....	41
3.4. Konkurentsipiirang kui tühine tüüptingimus .....	44
3.5. Teatamiskohustus .....	51
3.6. Konkurentsipiirangu kokkuleppe ülesütlemine .....	53
4. LEPPETRAHV JA KAHJU HÜVITAMISE NÕUE TÖÖTAJA SALADUSE HOIDMISE KOHUSTUSE JA KONKURENTSIPIIRANGU RIKKUMISE KORRAL .....	55
4.1. Leppetrahvi ja kahju hüvitamise nõue.....	55
4.2. Hüvitise vähendamise alused.....	58
4.3. Nõuete aegumine .....	60
KOKKUVÕTE .....	64
SUMMARY .....	69
KASUTATUD KIRJANDUS .....	74
KASUTATUD NORMATIIVMATERJAL .....	76
KASUTATUD KOHTU- JA TÖÖVAIDLUSKOMISJONI PRAKTIKA .....	77

## SISSEJUHATUS

Käesolev magistritöö käsitleb töötaja saladuse hoidmise kohustust ja konkurentsipiirangut töösuhtes.<sup>1</sup> Töötaja kohustus mitte avaldada ja kasutada tööandja salajast teavet ning tööandja võimalus leppida töötajaga sellise teabe kaitsmise eesmärgil kokku konkurentsipiirangus, on tööandja jaoks äärmiselt olulised. Selliselt on tööandjal võimalik kaitsta teavet, mille konkurentide kätte sattumisel kaotab tööandja oma senise konkurentsieelise. Tööandjate huvide kaitse on oluline samuti laiemas plaanis, kuna tööandjatel peab olema huvi sõlmida töölepinguid ning tööandja peab saama usaldada töötajatele salajast teavet ilma, et see tooks kaasa tema konkurentsieelise või isegi konkurentsivõime kadumise.

Teisest küljest on olulised töötaja õigused, mis võivad saada kahjustada liiga ulatuslike piirangute korral. Töötaja ja tööandja töösuhe ei tohiks üldjuhul piirata töötaja tööaja välist ajakasutust ning eriti töötaja tegevust peale töösuhte lõppu. Samuti ei ole töötajatele kehtestatavad liiga laiaulatuslikud konkurentsipiirangud üldistes huvides. Majanduse arengut soosib informatsiooni võimalikult vaba liikumine. Samas tuleb lugeda mittedesoovitavaks olukorda, kui töötajad seotakse ühe tööandjaga läbi selle, et töösuhte lõppemisel on töötajal tulenevalt konkurentsipiirangust keeruline jätkata töötamist senisel erialal.

Konkurentsipiirangu kokkulepe on töölepingutes laialt levinud ning palju on tõusetunud ka selle teemalisi kohtuvaidlusi. Kohtupraktikas on arutletud konkurentsipiirangu ja saladuse hoidmise kohustuse üle peamiselt enne 1. juulit 2009. a kehtinud Eesti Vabariigi töölepinguseaduse<sup>2</sup> (edaspidi TLS1992) järgi. Hetkel kehtiv töölepinguseadus<sup>3</sup> (edaspidi TLS) reguleerib töötaja saladuse hoidmise kohustust ja konkurentsipiirangut varasemaga võrreldes oluliselt täpsemalt. Eriti suureks muudatuseks tuleb TLS-s lugeda asjaolu, et seadusega on konkurentsipiirangule seatud mitmeid uusi kehtivustingimusi. Praktikas on nende tõlgendamine veel läbi vaidlemata. Seega, kuigi Eestis on mitmeid konkurentsikeelu ja saladuse hoidmise kohustuse teemalisi kohtuvaidlusi, on vajalik leida, milline on kohtupraktika, mis on ka hetkel kehtiva seaduse suhtes relevantne.

Lisaks TLS1992 kehtimise ajal tehtud kohtulahenditele, on mõne teema puhul olemas ka värskem kohtupraktika. Esile on kerkinud uued kohtu seisukohad ning probleemid, mis

---

<sup>1</sup>Varasemalt nimetati saladuse hoidmise kohustust töötaja konfidentsiaalsuskohustuseks ning konkurentsipiirangut konkurentsikeeluks.

<sup>2</sup> Eesti Vabariigi töölepingu seadus. 15. aprill 1992. – RT 1992, 15, 241.

<sup>3</sup> Töölepingu seadus. 17. detsember 2008. - RT I 2009, 5, 35; 2012, 2.

leiavad käsitlemist ka antud töö raames. Teema valikul saigi otsustavaks asjaolu, et konkurentsipiirangu kokkuleppe ja saladuse hoidmise kohustusega seonduvaid teemasid pole õiguskirjanduses pikemalt uue TLS-i kehtimise ajal käsitletud ning kohtupraktika ei ole alati olnud järjepidev.

Käesoleva töö eesmärk on välja selgitada, kas seadusemuudatuse tulemus on töötaja saladuse hoidmise kohustuse ja konkurentsipiirangu osas piisav ehk kas seadus on arusaadav ning mõlema poole huve arvestav. Töö eesmärgi saavutamiseks analüüsitakse töös saladuse hoidmise kohustuse ja konkurentsipiirangu ulatust ning kehtivustingimusi, nende selguse ning mõistlikkuse aspektist. Töös tuuakse välja seaduse kitsaskohad ning tehakse ettepanekuid seaduse tõlgendamise ning muutmise osas.

Käesolev töö keskendub Eesti olukorrale, tuues mõningate Eesti regulatsiooni puuduste või ebaselguste korral välja erinevate riikide poolt kasutatavad lahendused saladuse hoidmise kohustuse ja konkurentsipiirangu reguleerimisel. Teiste riikide regulatsiooni on töös kasutatud nende töölepingu seaduse regulatsioonist tulenevate probleemide korral, mis väärivad rohkem tähelepanu, vajades näiteks täpsustamist või mille tõlgendamisel ei ole kohtupraktika olnud järjepidev.

Töö koosneb neljast peatükist. Esimene peatükk on teemat sissejuhatav, käsitledes töötaja saladuse hoidmise kohustuse ja konkurentsipiirangu olemust. Töötaja konkurentsipiirang ja saladuse hoidmise kohustus on töötaja üldise lojaalsuskohustuse alaliigid, mistõttu on teema paremaks mõistmiseks selgitatud töötaja lojaalsuskohustuse olemust ning saladuse hoidmise kohustuse ja konkurentsipiirangu paigutumist selle alla. Kui töötaja üldisest lojaalsuskohustusest tulenevalt on mõistetav töötaja saladuse hoidmise kohustuse ning konkurentsipiirangus kokkuleppimise vajadus, siis peatüki teine alajaotus räägib sellest, miks on oluline nimetatud kohustustele seadusega piirid seada. Nimelt on konkurentsipiirangu ja saladuse hoidmise kohustuse puhul tegemist töötaja põhiõiguste riivega.

Töö teine peatükk käsitleb töötaja saladuse hoidmise kohustust. Peatüki eesmärk on välja selgitada kui ulatuslikku kaitset pakub töötaja saladuse hoidmise kohustus tööandja ärisaladuse kaitseks. Kuna hetkel kehtiv töölepingu seadus käsitleb töötaja saladuse hoidmise kohustust, võrreldes varem kehtinud seaduse ja praktikaga, konkurentsipiirangust rohkem lahus, siis on oluline välja selgitada, mida selline muudatus saladuse hoidmise kohustuse sisu osas on kaasa toonud. Peatüki põhirõhk on salajase teabe määratlusel, sest just tööandja teabe

salajasus on töötaja saladuse hoidmise kohustuse kehtivuse tingimuseks ning salajane teave määrab ühtlasi ka kohustuse ulatuse.

Kolmas peatükk käsitleb töötaja ja tööandja konkurentsipiirangu kokkulepet. Konkurentsipiirangu kehtivustingimuste puhul on vaadeldud eraldi töölepingu ajal kehtivaid ja pärast töösuhte lõppu kehtivaid konkurentsipiirangu kokkuleppeid. Selline jaotus on oluline, kuna pärast töösuhte lõppu kehtivale konkurentsipiirangule näeb töölepingu seadus ette täiendavad kehtivustingimused. Peatüki põhirõhk ongi konkurentsipiirangu kokkuleppe kehtivusel ning eesmärgiks on välja selgitada, millistele nõuetele peab kehtiv konkurentsipiirangu kokkulepe vastama. Seejuures hinnatakse regulatsiooni selgust ning poolte huvide vahelist tasakaalu.

Konkurentsipiiranguga seoses on käsitletud lisaks töötaja seadusest tulenevat kohustust anda tööandja nõudel teavet oma ametialase majandus- ja kutsetegevuse kohta, mis tagab konkurentsipiirangust kinnipidamise parema jälgitavuse. Samuti on käsitletud konkurentsipiirangu ülesütlemise võimalust ning seda, millal võib konkurentsipiirangu kokkulepe osutuda tühiseks tüüptingimuseks.

Viimane peatükk käsitleb leppetrahvi ja kahju hüvitamise nõudeid töötaja saladuse hoidmise kohustuse ja konkurentsipiirangu rikkumise korral. Käesoleva töö käsitlusest jäävad välja distsiplinaar- ning karistusõiguslik vastutus. Neljanda peatüki põhirõhk on leppetrahvi ning kahju hüvitamist käsitleva kohtupraktika analüüsil. Peatüki raames puudutatakse ka nõuete aegumisega seonduvaid probleeme.

Töö kirjutamisel on kasutatud ajakirjas *Juridica* ilmunud teemakohaseid artikleid ning E. Ojamäe 2006. a ilmunud magistritööd – Töötaja konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus.<sup>4</sup> Teiste riikide puhul on töötaja saladuse hoidmise kohustusest ja konkurentsipiirangust ülevaate saamiseks kasutatud valdavalt kirjastuse *Kluwer* väljaantavat sarja tööõigusest erinevates riikides. Põhirõhk on nii Riigikohtu kui ka alamaste astmete teemakohaste kohtute lahendite analüüsil.

---

<sup>4</sup> E. Ojamäe. Töötaja konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus. Magistritöö. Tartu: Tartu Ülikool 2006.

# 1. TÖÖTAJA SALADUSE HOIDMISE KOHUSTUSE JA KONKURENTSIPIIRANGU OLEMUS

## 1.1. Konkurentsipiirang ja saladuse hoidmise kohustus kui töötaja lojaalsuskohustus

Töötaja saladuse hoidmise kohustus ja konkurentsipiirang on tööandjale olulised vahendid säilitamiseks oma konkurentsieelist teiste samas valdkonnas tegutsevate ettevõtjate ees. Samuti on nimetatud kohustuste olemasolu korral tööandjal võimalik töötajale usaldada rohkem informatsiooni. Tööandjal on motivatsioon töötajat koolitada. Juhul, kui nimetatud kohustusi ei oleks võimalik töölepingutesse kirja panna, ei oleks ettevõtjatel võimalik suurendada oma tulusid laiendades oma tegevust ning palgates uusi töötajaid. Uue innovaatilise toote või ärimudeli leiutaja peaks oma toodet algusest lõpuni ise tootma selleks, et vältida tootmise- või ärisaladuse jõudmist konkurentide kätte. Selline olukord ei oleks kindlasti mõistlik ega poleks kasuks ei tööandjatele ega ka töötajatele. Seepärast on mõistlik, et töölepinguga on pooltel võimalik kokku leppida konkurentsipiirangus ning sätestada konkurentsipiirangust ja saladuse hoidmise kohustusest üleastumise tagajärjed, mis leevendaksid olukorda tööandja jaoks. Nimetatud kohustused ei tohi piirata töötajate õigusi liigselt ning välistada vajalikku konkurentsi. Eesmärgiks on vaid kõlvatu konkurentsi takistamine ning ettevõtete arengu soodustamine.

Töötaja saladuse hoidmise kohustus ja konkurentsipiirang on oma olemuselt töötaja kui käsundisaaja lojaalsuskohustused. Töötaja lojaalsuskohustus tuleneb TLS § 15 lg-st 1 ja samuti võlaõigusseaduse<sup>5</sup> (edaspidi VÕS) § 620 lg-st 1. Nimetatud TLS-i paragrahvis on sätestatud töötaja põhikohustused, mille oluline täitmata jätmine võib olla töölepingu erakorralise ülesütlemise aluseks. Seaduse seletuskiri<sup>6</sup> avab ka töötaja lojaalsuskohustuse sisu, milleks on töötaja kohustus käituda heas usus ning mõistlikult.

---

<sup>5</sup> Võlaõigusseadus. 26. september 2001. - RT I 2001, 81, 487; 2011, 21.

<sup>6</sup> Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu (SE 299) juurde. 18. juuni 2008. Arvutivõrgus. Kättesaadav: [http://www.riigikogu.ee/?page=pub\\_file&op=emspain&content\\_type=application/msword&u=20120506235402&file\\_id=517188&file\\_name=299-s-XI-t%C3%B6%C3%B6lepingu%20seadus.doc&file\\_size=507392&mnsent=299+SE&fd=13.04.2011](http://www.riigikogu.ee/?page=pub_file&op=emspain&content_type=application/msword&u=20120506235402&file_id=517188&file_name=299-s-XI-t%C3%B6%C3%B6lepingu%20seadus.doc&file_size=507392&mnsent=299+SE&fd=13.04.2011) (edaspidi TLS seletuskiri).

Töötaja lojaalsuskohustused võib jagada kaheks – tegutsemiskohustusteks ja hoidumiskohustusteks.<sup>7</sup> Üheks näiteks töötaja tegutsemiskohustustest on nt TLS § 16, mis sätestab töötaja kohustuse täita oma töökohustusi lojaalselt ja hoolikalt. Kõige tuntumateks hoidumiskohustusteks on töötaja saladuse hoidmise kohustus ning konkurentsipiirang.<sup>8</sup>

Töötaja lojaalsuskohustus on iseenesest selline kohustus, mis tuleneb töölepingust ning kehtib töösuhte kehtivuse ajal.<sup>9</sup> Erinevalt muudest töötaja lojaalsuskohustustest ei pruugi saladuse hoidmise kohustus seadusest tulenevalt lõppeda töölepingu lõppedes. Vastavalt VÕS § 625 lõikele 2<sup>10</sup> kehtib saladuse hoidmise kohustus seadusest tulenevalt ka peale töölepingu lõppemist ulatuses, mis on vajalik tööandja huvide kaitseks. Käesoleva töö autori arvates on tegemist töötaja seadusest tuleneva kohustusega olla oma endise tööandja suhtes lojaalne teatud määral ka pärast töölepingu lõppu, kui tööandjal on selleks õigustatud huvi.

Konkurentsipiirang on selline lojaalsuskohustuse alaliik, mille kehtimiseks nii töösuhte ajal kui ka selle lõppedes, on vajalik poolte vaheline kokkulepe. Töösuhte ajal on töötaja lepingulise suhte olemusest tingituna kohustatud olema tööandja suhtes lojaalne ehk arvestama tema huvidega, mistõttu kui konkurentsipiirangus on kokku lepitud, saab tööandja oma tööst vabal ajal tegeleda vaid nende tegevustega, mis tööandjale konkurentsi ei osuta. Konkurentsipiirang on küll oma olemuselt lojaalsuskohustuse alaliik, kuid viimase kohtupraktika kohaselt loetakse konkurentsipiirangu kokkulepe eraldi võlaõiguslikuks kokkuleppeks.<sup>11</sup> Töösuhte ajal kehtiv konkurentsipiirangu kokkulepe on aga siiski töölepinguga tihedalt seotud, kuna töötaja lojaalsuskohustuse rikkumine konkurentsipiirangu rikkumise näol võib olla aluseks töölepingu tööandja poolsele ülesütlemisele.

## **1.2. Konkurentsipiirang ja saladuse hoidmise kohustus kui töötaja põhiõiguste riive**

Põhjus, miks peab seadusandja oluliseks töölepingu seaduses täpsustada saladuse hoidmise kohustuse tingimusi ning piirata konkurentsipiirangu kehtivust, seisneb lisaks sellele, et töötaja ja tööandja on sageli ebavõrdsetes läbirääkimise positsioonides, ka selles, et piirangud sekkuvad töötaja põhiõigustesse. Eriti intensiivselt võib töötaja põhiõigustesse sekkumine

---

<sup>7</sup> Ojamäe 2006, lk 19.

<sup>8</sup> Ojamäe 2006, lk 20.

<sup>9</sup> TLS seletuskirjast tulenevalt on lojaalsuskohustus sisustatud VÕS §-dega 8 ning 76. Mis tähendab, et lojaalsuskohustus on seotud lepinguga (nn lepinguline kõrvalkohustus) ning iga lepingust või seadusest tuleneva kohustuse täitmisel tuleb lähtuda hea usu ja mõistlikkuse põhimõttest, võttes arvesse tavasid ja praktikat. Vt: TLS seletuskiri, § 15.

<sup>10</sup> TLS § 22 lg 1 kohaselt kohaldatakse saladuse hoidmise kohustusele võlaõigusseaduses käsundisajaja saladuse hoidmise kohustuse regulatsiooni.

<sup>11</sup> RKTko 3-2-16-13, p 12.

toimuda konkurentsikeelu korral. Keeld asuda tööle tööandja konkurendi juures peale töösuhte lõppu kitsendab eriti oluliselt töökoha valikut. Samas peab Eesti Vabariigi põhiseaduse<sup>12</sup> (edaspidi PS) §-st 29 tulenevalt igal Eesti kodanikul olema õigus vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta. Tulenevat PS §-st 31 on Eesti kodanikel õigus tegeleda ettevõtlusega. Siin põrkuvad töötaja ja tööandja huvid, kuna konkurentsikeelu puudumisel saaksid kahjustada tööandja huvid.<sup>13</sup> Keelu liiga rangel rakendamisel ei ole aga tagatud töötajale tema õigus kasutada omandatud teadmisi ja konkureerida oma endise tööandjaga, valides vabalt töökohta või alustades ettevõtlusega tööandjaga konkureerivas valdkonnas.

Põhiseaduse § 29 lg 1 lauses 2 on nähtud ette võimalus seadusega piirata õigust vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta.<sup>14</sup> Selline seadusereservatsioon on lihtne reservatsioon, mis tähendab, et vastavat põhiõigust saab piirata kas seadusega või seaduse alusel ning lisanõudeid, millele piirang peab vastama ei ole esitatud, mistõttu õigust saab piirata igal põhjusel, mis ei ole PS-iga keelatud. Piirangu põhjus ise ei pea tulenema PS-ist, vaid selleks võib olla iga avalik huvi.<sup>15</sup> Õigust vabalt valida töökohta võib piirata TLS-i alusel, mistõttu on konkurentsipiirangu kehtestamise puhul tegu PS-i § 29 lõike 1 riivega, mis on formaalselt põhiseaduspärane.<sup>16</sup>

Piirangu eesmärk on kaitsta tööandjate huve. Konkurentsipiirangu eesmärgiks ei ole kaitsta tööandjat mitte konkurentsi kui sellise eest, vaid tema õigustatud huve, milleks on nt tema tootmis- ja ärisaladuse hoidmine ja keeld saadud infot konkurentide huvides ära kasutada.<sup>17</sup> Sellised huvid on igati avalikes huvides ning ei ole PS-iga keelatud. Avalikkuse huvides on ka normaalsete konkurentsitingimuste loomine. Kuigi selles osas on vastakaid arvamusi<sup>18</sup>, siis käesoleva töö autori arvates on siiski mõistliku ja mõõduka konkurentsipiirangu eesmärk aidata kaasa majanduse arengule. Tööandjatel peab olema motivatsioon võtta tööle rohkem töötajaid, kellele peab olema võimalik usaldada konfidentsiaalset informatsiooni. Konkurentsipiirangu regulatsiooni saab lugeda ka nimetatud eesmärkide saavutamiseks

---

<sup>12</sup> Eesti Vabariigi põhiseadus. 28. juuni 1992. – RT 1992, 26, 349; RT I 2011, 2.

<sup>13</sup> Ühe põhiõigusena nimetab PS § 32 ka õiguse omandi kaitsele. Tööandja omandina võib käsitleda ettevõtte saladusi. Seega võib konkurentsikeelu regulatsiooni puudumine riivata tööandja õigust omandi kaitsele või osutada isegi põhiõiguse rikkumiseks.

<sup>14</sup> PS-i § 29 lg 1 sisalduv õigus on vabadus- ehk tõrjepõhiõigus. Vt: Eesti Vabariigi Põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. Juura 2008, sissejuhatus p 3.

<sup>15</sup> Eesti Vabariigi Põhiseadus. Komm vlj. 2008, sissejuhatus p 8.1.

<sup>16</sup> Konkurentsipiirangut ettenägev regulatsioon on piisavalt määratletud.

<sup>17</sup> Lihtsalt konkurentsi välistamisega on tegemist siis, kui tööandja huvi on hoida kinni kliente läbi töötajate. Klientidega suhte hoidmiseks peavad aga ettevõtjad tegema jõupingutsusi, parandades teenuse või toote kvaliteeti või muud sarnast. Selleks, et hoida kliendisuhteid, ei saa piirata töötajate õigust vabalt valida töökohta.

<sup>18</sup> Põhjalikumalt on kirjutanud E.Ojamäe oma magistritöös. Vt: Ojamäe 2006, lk 31-33.



sobivaks<sup>19</sup> ning vajalikuks<sup>20</sup>. Põhiõiguste riive on mõõdukas juhul, kui seaduses kasutatud vahendid on proportsionaalsed soovitud eesmärgiga. Mida intensiivsem on põhiõiguste riive, seda kaalukamad peavad olema põhjused.<sup>21</sup> Kuna seadus näeb konkurentsipiirangu kehtimiseks ette selle mõistlikkuse nõude, siis ei tohiks riive olla niivõrd suur, et kaalub üles tööandja huvid, mida regulatsiooniga kaitstakse.

Konkurentsipiirang võib aga teatud juhtudel riivata ka töötaja PS §-st 31 tulenevat ettevõtlusvabadust, kuna konkureeriva tegevusena võib tööandja töölepingus leppida töötajaga kokku ka keelu asutada konkureeriv ettevõtte. Ettevõtlusvabaduse puhul on tegemist lihtsa seaduse reservatsiooniga põhiõigusega,<sup>22</sup> mida võib piirata seaduse alusel avalikes huvides. Nagu juba mainitud saab sellist põhiõigust piirata seadusega ning kõigil põhjustel, mis ei ole PS-iga keelatud. Konkurentsipiiranguga kaitseb seadus samuti tööandja õigust ettevõtlusele ning lisaks ka tööandja õigust omandi puutumatusel. Seega on töötaja ettevõtlusvabaduse riive põhiseaduspärane, kuna kui töötajal oleks vabadus kasutada tööandja ärisaladusi asutades konkureeriv ettevõtte, siis riivaks see tööandja ettevõtlusvabadust. Seda seetõttu, et ettevõtlusvabaduse tagatus on küsitav, kui ei ole tagatud ärisaladuse kaitset.<sup>23</sup> Töötaja õigus ettevõtlusvabadusele ei saa aga kindlasti olla tööandja ettevõtlusvabadusest niivõrd palju tähtsam, et konkurentsipiirangut võiks lugeda töötaja põhiõiguse rikkumiseks.

Töölepingu seadusest tulenev saladuse hoidmise kohustus võib samuti mõnedel juhtudel piirata töötaja õigust valida töökohta ja elukutset, palju tõenäolisemalt piirab see aga töötaja sõnavabadust PS § 45 mõttes. Sõnavabadust võib riivata PS § 45 teises lauses nimetatud juhtudel, sh on nimetatud ka võimalust piirata sõnavabadust teiste õiguste kaitseks. Saladuse hoidmise kohustus piirabki töötaja sõnavabadust tööandja õiguste kaitseks. Seadusest tulenev

---

<sup>19</sup> Ainult abinõud, mis ühelgi juhul ei soodusta eesmärgi saavutamist on PS-iga vastuolus ja seega keelatud. Vt: Eesti Vabariigi Põhiseadus. Komm vlj. 2008, § 11 p 3.1.

<sup>20</sup> Abinõu on vajalik, kui eesmärki ei ole võimalik saavutada mõne teise kuid isikut vähem koormava abinõuga, mis on vähemalt sama efektiivne kui esimene. Vt: Eesti Vabariigi Põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. Juura 2008, § 11 p 3.2. Autor nõustub E.Ojamäe magistritöös kirjutatuga selle kohta, et kuigi tööandja salajast teavet saaks kaitsta ka saladuse hoidmise kohustusega, mis on töötajat vähem koormav, siis ei ole see sama efektiivne. Seega on konkurentsipiirangu kokkuleppe regulatsioon TLS vajalik abinõu tööandjate õiguste kaitseks. Vt: Ojamäe 2006, lk 30. Mis puudutab tööandja huvi mitte lubada töötajal endaga konkureerida, kuna teda on koolitatud ja sellega seoses kantud kulutusi, siis sellise huvi kaitseks töötajale piirangu kehtestamine ei oleks vajalik. Tööandja töötaja koolitamisele tehtud kulutuste hüvitamiseks on võimalik teha vastav kokkulepe. Selline kokkulepe on enamikel juhtudel töötajat vähem koormav, kuid sama efektiivne. Sellise tööandja huvi kaitseks ettenähtud töötaja põhiõiguste riive ei oleks materiaalselt õiguspärane. Vt: Ojamäe 2006, lk 28.

<sup>21</sup> Eesti Vabariigi Põhiseadus. Komm vlj. 2008, § 11 p 3.3, 3.3.1.

<sup>22</sup> Eesti Vabariigi Põhiseadus. Komm vlj. 2008, sissejuhatus p 8.1.

<sup>23</sup> A. Kelli. Konfidentsiaalsuskohustus usaldussuhtes. Magistritöö. Tallinn: Tartu Ülikooli Õigusinstituut 2005, lk 16.

kohustus tööandja salajast teavet mitte kasutada või avaldada on töötajal vaid siis, kui tööandjal on teabe salajas hoidmiseks õigustatud huvi, mistõttu võib saladuse hoidmise kohustuse regulatsiooni lugeda töötaja sõnavabaduse õiguspäraseks riiveks.

## 2. TÖÖTAJA SALADUSE HOIDMISE KOHUSTUS

### 2.1. Saladuse hoidmise kohustuse sisu

Käsundisaaja saladuse hoidmise kohustus võlaõiguslikus suhtes tuleneb VÕS § 625 lõikest 1. Kuivõrd töölepinguseaduse (edaspidi TLS) § 1 lg 3 järgi kohaldatakse töölepingule võlaõigusseaduses käsunduslepingu kohta sätestatud, on töötaja ja tööandja vahelises suhtes VÕS § 625 erinormiks TLS-i § 22.<sup>24</sup> Saladuse hoidmise kohustuse sisu avab VÕS § 625 lg 1, mille kohaselt peab käsundisaaja hoidma käsundi täitmise ajal saladuses talle seoses käsundiga teatavaks saanud asjaolusid, mille saladuses hoidmiseks on käsundiandjal õigustatud huvi. Eelkõige peab hoidma saladuses käsundiandja tootmis-või ärisaladust. TLS § 22 lg 1 annab tööandjale õiguse määrata, millise teabe kohta kehtib töötajal tootmis-või ärisaladuse hoidmise kohustus. Käsundilaadsetele suhetele omane saladuse hoidmise kohustus ei vaja kehtimiseks poolte vahelist kokkulepet, vaid on käsundisaaja kõrvalkohustuseks seadusest tulenevalt.<sup>25</sup>

Töölepinguseaduse § 6 lõikest 3 tuleneb, et juhul kui tööandja on määranud saladuses hoitava teabe, peab ta saladuse hoidmise kohustuse sisust ka töötajat teavitama.<sup>26</sup> Kuigi saladuse hoidmise kohustus ei vaja kokkulepet, on TLS seletuskirja kohaselt, kohustuse tekkimiseks siiski vajalik, et tööandja töötajale selgelt, äratuntavalt ja üheselt mõistetavalt teataks saladuses hoidmise kohustuse sisu ehk määratleks saladuses hoitava teabe.<sup>27</sup> Seaduse seletuskirjast võib välja lugeda, et saladuse hoidmise kohustus on tahetud muuta kohustuseks, mis kehtib seadusest tulenevalt. Samas on arusaadav, et seadus ei saa määratleda konkreetset teavet, mida tuleb hoida saladuses. Sellist teavet ei saa määratleda ka töötaja, mistõttu töötaja ja tööandja kokkulepe selles osas ei omaks praktilist vajadust. Samas on püütud vältida

---

<sup>24</sup> RKTko 23.05.2011, 3-2-1-39-11, p 12. Kuigi enne 1. juulit 2009 kehtinud töölepingu seadus ei näinud ette alates 1. juulist 2009 kehtiva TLS § 1 lg-s 3 sätestatuga analoogset põhimõtet, et töölepingule kohaldatakse võlaõigusseaduses käsunduslepingu kohta sätestatud, tuleb ka enne 1. juulit 2009 sõlmitud töölepinguid pidada käsunduslepingu alaliigiks.

<sup>25</sup> Saladuse hoidmise kohustuse rikkumise puhuks näeb seadus ette tööandja õiguse tööleping erakorraliselt üles öelda vastavalt TLS § 88 lg 1 punktile 8. Vastavalt TLS § 22 lõikele 3 võib tööandja nõuda rikkumisega tekitatud kahju hüvitamist ning leppetrahvi maksmist juhul, kui viimases on kokku lepitud. Teatud juhtudel võib ärisaladuse avaldamine tuua kaasa ka vastutuse Karistusseadustiku (edaspidi KarS) § 377 alusel. Vt: Karistusseadustik. 6. juuni 2001. – RT I 2001, 61, 364; 2012, 3, § 377.

<sup>26</sup> Kui tööandja töötajat saladuses hoitava teabe sisust kirjalikult ei teavita, siis TLS § 6 lg 9 järgi eeldatakse, et kohustust ei ole määratud.

<sup>27</sup> TLS seletuskiri, § 6.

kohustuse ebaselgust ning tööandjale on pandud kohustus igal konkreetsel juhul määratleda saladuses hoitav teave ning seletuskirja kohaselt ei teki saladuse hoidmise kohustust enne, kui töötajat on saladuse hoidmise kohustuse sisust teavitatud.

Seega jääb seadust ja seletuskirja lugedes ebaselgeks, kas töötajal on saladuse hoidmise kohustus sellise teabe suhtes, mille saladuses hoidmise vastu on tööandjal küll õigustatud huvi, kuid mida tööandja pole salajasena määranud ega sellest töötajale teada andnud. Alati ei pruugi ka tööandjal olla võimalik määratleda kogu teavet, mille saladuses hoidmise vastu tal on huvi. Eriti siis kui töösuhe kestab pikka aega. Samuti ei tulene seadusest, kui täpselt tuleb märkida saladuses hoitava teabe sisu. Salajase teabe määratlemise kohustus on oluline, kuna seaduses sätestatud tööandja tootmis-ja ärisaladuse hoidmise kohustus on liiga lai mõiste ning ilma täpsustamata piiraks see liigselt töötaja õigust sõnavabadusele.<sup>28</sup> Samas tuleneb seadusest töötaja üldine saladuse hoidmise kohustus, mida töötaja võiks täita selliste asjaolude suhtes, mille puhul töötaja saab aru saladuses hoidmise vajadusest tööandja jaoks.

Tööandja kohustuse, määrata salajas hoitav teave, eesmärgiks peaks olema, et töötajal oleks võimalik teada millist informatsiooni tööandja tegevuse kohta on tal õigus avaldada ning millist mitte. Seega kui tööandja ei ole määranud saladuses hoitava teabe sisu kas täielikult või osaliselt või ei leia kinnitust, et tööandja on töötajat salajas hoitava teabe sisust teavitanud, peaks töötaja vastutama sellise salajas hoitava teabe avaldamise eest, mille saladuses hoidmise vajadusest pidi ta aru saama. Tööandja peaks olema motiveeritud salajast teavet määratlema ja töötajale teatavaks tegema seetõttu, et see tagaks paremini saladuse hoidmise kohustuse täitmist ning vaidluse korral on selge, et töötaja teadis info salajasusest.

Saladuse hoidmise kohustus kaitseb tööandjat tema salajas hoitava teabe avalikustamise ning igasuguse kasutamise korral. Saladuses hoitava teabe kasutamist töötaja poolt peab tööandja tõendama.

### **2.1.1. Salajane teave**

Töötaja saladuse hoidmise kohustuse sisu on küll tööandja määrata, kuid mitte igasugust teavet ei saa siiski käsitleda salajasena. VÕS § 625 lg 1 kohaselt peab käsundisaaja hoidma saladuses talle seoses käsundiga teatavaks saanud asjaolusid, mille saladuses hoidmiseks on käsundiandjal õigustatud huvi. Eelkõige peab käsundisaaja hoidma saladuses käsundiandja

---

<sup>28</sup> Mõnel juhul takistaks see ka vaba ettevõtlust. Vt: RKTko 3-2-1-103-08, p 20.

tootmis-või ärisaladust. Erinorm räägib aga ainult töötaja tootmis-ja ärisaladuse hoidmise kohustusest.<sup>29</sup> Samas TLS § 22 lg 1 ei sätesta saladuses hoitava teabe sisu vaid räägib saladuses hoitava teabe määratlemisest. Sisu osas tuleb lähtuda siiski VÕS § 625 lõikest 1. Seega on saladuses hoitava teabe loetelu seaduses põhimõtteliselt lahtine. Töötaja saladuse hoidmise kohustusega on kaitstud nii tööandja äri-ja tootmissaladus kui ka muud töösuhte ajal teatavaks saanud asjaolud, mille saladuses hoidmiseks on tööandjal õigustatud huvi.<sup>30</sup>

Tööandja kui ettevõtja puhul ongi tema huvide ühiseks nimetajaks just ärihuvide huvi. Seega ei saa ettevõtja puhul lugeda õigustatud huviks ettevõtlusega mitteseotud huvi<sup>31</sup> ning õigustatud huvi olemasolu saab nentida vaid tootmis-ja ärisaladuse puhul, mistõttu ei ole tööandja ärisaladuse eristamine muust salajasest teabest vajalik.<sup>32</sup> Mõistet “ärihuvi” võib aga käsitleda nii laialt, et sinna alla võib paigutada kõik ettevõtja huvid. Töösuhte jooksul puutub töötaja kokku mitmesuguse tööandja äritegevust puudutava informatsiooniga, millest ühe osa moodustab tavapärane või avalikkusele kergesti kättesaadav teave, teise osa teave, mis on töötajal olemas üldise oskusena ning alles kolmanda osa moodustab salajane teave.<sup>33</sup> Seepärast on oluline välja selgitada, milline on selline teave, mida saab tööandja kaitsta tänu töötaja saladuse hoidmise kohustusele ehk millist teavet hõlmab tööandja ärisaladus TLS § 22 mõttes.

### 2.1.1.1. Ärisaladus

Ärisaladuse kohta ütleb töölepingu seaduse seletuskiri järgmist: teabe määratlemine saladusena peab olema põhjendatav tööandja huvide kaitsega. Seletuskirja kohaselt on mõistlik saladuse hoidmise kohustusega siduda tööprotsessi, tootearenduse või kliendibaasiga

---

<sup>29</sup> TLS § 22 lg 1.

<sup>30</sup> VÕS § 625 lg 1.

<sup>31</sup> RKTKo 3-2-1-103-08 on leidnud, et ärisaladuse mõiste sisustamisel ning seaduse mõtte ja eesmärgi välja selgitamisel saab lähtuda Eesti õigussüsteemile sarnastesse süsteemidesse kuuluvate riikide praktikast. Riigikohus viitas Saksamaa Liidukohtu praktikale, mille kohaselt peab ärisaladus olema seotud ettevõtlusega. Vt käesoleva töö lk 15.

<sup>32</sup> Samale järeldusele on jõudnud E. Ojamäe oma magistritöös, kus on toodud näide Inglismaa kohtupraktikast, mille kohaselt jagatakse konfidentsiaalne teave ärisaladuseks, mis on tehnilise ja teadusliku iseloomuga ja muuks salajaseks teabeks. Kusjuures muu salajase teabe puhul lõpeb kohustus seda salajas hoida töösuhte lõppemisega. Kohtupraktikas on aga leitud, et tänapäevases olukorras ei kahjusta tööandja ärihuve vaid tehnilise ja teadusliku iseloomuga saladuste levimine ning ärisaladuse mõistet on sellest tulenevalt vaja laiendada. Seega on tänapäeval ärisaladuse mõistega hõlmatud lisaks tehnilisele teabele ka igasugune muu teave ning töötaja konfidentsiaalsuskohustusega seoses ei ole ärisaladuse eristamine muust konfidentsiaalsest teabest vajalik. Vt: Ojamäe 2006, lk 52-53.

Lisaks on mõistete eristamise ebavajalikkust nenditud ka USA kohtupraktikas. Vt: Mass. Super. Ct. 7.02.1991, IME, Inc. v. Quaranto. WL 11007754, at \*8.

<sup>33</sup> Ojamäe 2006, lk 48.

seonduvat. Kui tootmis-ja ärisaladus, mille saladuses hoidmise vastu on tööandjal õigustatud huvi, on väga lai mõiste, siis töötajat kaitseb asjaolu, et õigustatud huvi olemasolu peab vaidluse korral tõendama tööandja.<sup>34</sup>

Riigikohus on oma 9. detsembri 2008. a tehtud lahendis<sup>35</sup> käsitlenud ärisaladuse mõistet järgmiselt: ärisaladus on üks põhiseaduse § 24 lõikes 3 loetletud väärtusi, mille kaitsmiseks võib kohus kuulutada kohtuistungi või selle osa kinniseks. Põhiseadus ei ava ärisaladuse mõistet ei kohtuistungi kinniseks kuulutamise ega muus kontekstis. Äriseadustik ei ava samuti ärisaladuse mõistet. Konkurentsiseaduse § 63 lõikes 1 sätestatud lahtine loetelu näidetest ärisaladuse kohta on aga suunatud Konkurentsiameti ametnikele, kellel ei ole üldjuhul õigust avaldada teenistusülesannete täitmise käigus teada saadud ärisaladust. Samas annab loetelu Riigikohtu arvates siiski üldise ülevaate ettevõtja võimalike ärisaladuste kohta. Konkurentsiseaduse § 63 lõike 1 kohaselt on ärisaladus selline teave, mille avaldamine võib ettevõtjat kahjustada. Ärisaladus ei ole aga selline teave, mis on avalik või kuulub avalikustamisele. Ettevõtet kahjustav on eelkõige selline teave, mis on oskusteavet puudutav tehniline ja finantsteave ning teave kulude hindamise metoodika, tootmissaladuste ja - protsesside, tarneallikate, ostu-müügi mahtude, turuosade, klientide ja edasimüüjate, turundusplaanide, kulu- ja hinnastruktuuride ning müügistrateegia kohta.

Lisaks eelnevalt viidatud KonkS § 63 lõikele 1, leiab Riigikohus, et info äri-ja tootmissaladusena käsitlemisel tuleb lähtuda intellektuaalomandi õiguste kaubandusaspektide lepingust (TRIPS - lepingust)<sup>36</sup>, mille artikli 39 punkti 2 kohaselt peab füüsilistel ja juriidilistel isikutel olema võimalus takistada nende seadusliku kontrolli all oleva teabe avaldamist teistele või selle omandamist või kasutamist teiste poolt ilma nende nõusolekuta viisil, mis on vastuolus ausate kaubandustavadega<sup>37</sup>, tingimusel, et: a) selline teave on saladus selles tähenduses, et see ei ole kogumis või üksikosade täpses paigutuses ja kokkupanus üldteada või kergesti kättesaadav isikutele ringkondades, kes tavaliselt kõnesolevat laadi teabega tegelevad; b) sellel teabel on kaubanduslik väärtus tema salajasuse tõttu; c) selle teabe

---

<sup>34</sup> TLS seletuskiri, § 22.

<sup>35</sup> RKTko 3-2-1-103-08, p 20.

<sup>36</sup> TRIPS-lepingu kriteeriume on kasutanud ärisaladuse määratlemiseks ka: Vt: HMko 2-07-30925, p 4. Selles lahendis oli poolte vahelise kokkuleppega sätestatud, et tööandja äri-ja tootmissaladuseks loetakse ka andmeid tema hinnakujunduse kohta. Töötaja saadetud tööandja hinnakirja ei loetud aga ärisaladuseks, kuna see oli tööandja kodulehel kättesaadav.

<sup>37</sup> RKTko 3-2-1-22-07, p 13 kohaselt on "viis, mis on vastuolus ausate kaubandustavadega" nimetatud sätte mõttes minimaalselt selline tegevus nagu lepingu rikkumine, usalduse kuritarvitamine ja rikkumisele kallutamine ning hõlmab avaldamata teabe omandamist kolmanda isiku poolt, kes teadis või pidi teadma, et teabe hankimine kuulub seesuguse tegevuse alla.

üle seaduslikku kontrolli omav isik on asjaoludest lähtuvalt võtnud vajalikke meetmeid, et hoida seda salajas.<sup>38</sup>

Samas otsuses on Riigikohus leidnud ka, et kuna Eestis puudub teemakohane rakenduspraktika, siis on asjakohane ärisaladuse mõiste defineerimiseks võtta appi Saksamaa Liidukohtu praktika (edaspidi saksa praktika), mille kohaselt on ärisaladus asjaolu, mis on seotud ettevõtlusega, mida teab piiratud ring isikuid ja mille saladuses hoidmise tahe ettevõtja poolt peab olema kas dokumenteeritud või vähemalt selgelt äratuntav.<sup>39</sup>

Riigikohus on küll pakkunud palju variante, mille alusel võiks ärisaladust sisustada, kuid ühest definitsiooni ta siiski ei paku. Täpne määratlemine, mis on ärisaladus seaduse mõttes on aga väga oluline, kuna ärisaladusena ei saa määratleda mitte igasugust teavet. Seepärast tulekski kontrollida, kas teabe puhul on tegemist tööandja ärisaladusega, kahes etapis.

Kui töötaja on avaldanud mingit teavet, mida tööandja peab salajaseks, siis tuleb esiteks kontrollida, kas avaldatud teave on saladus konkreetsetes ettevõttes ehk kas tööandja on sellise teabe salajasena määratlenud TLS § 22 lg 1 mõttes ning sellest töötajat teavitatud TLS § 6 lg 3 kohaselt. Teise etapina tuleks kontrollida, kas kõnealuse teabe puhul on tegemist ikka sellise teabega, mida saab salajasena määratleda ehk kas tegemist on tööandja äri- või tootmissaladusega või mõne muu tööandja õigustatud huviga.

Autori arvates tuleb olukorras, kus tööandja pole salajast teavet määranud, läbida samamoodi kahe tasandiline kontroll. Sellel juhul on tööandjal aga oluliselt keerulisem tõendada, milline tema ettevõttes on salajane teave. Kuigi töötaja kohustuse piiritlemiseks on vajalik, et tööandja teataks töötajale õigeaegselt ja üheselt mõistetavalt, millises ulatuses ja millise teabe osas saladuse hoidmise kohustus kehtib<sup>40</sup>, siis saladuse hoidmise kohustuse puhul on siiski tegemist seadusest tuleneva kohustusega. Seega, seaduse mõttest tulenevalt, peaks salajasena arvestama ka sellist teavet, mida tööandja saladusena määratlenud ei ole, kuid mille puhul

---

<sup>38</sup> Riigikohtu otsuses OÜ LabelPrint vs AS ESTOPRESS ja Eero Lattu, oli tegemist olukorraga, kus tööandja leidis, et tema juhatuse liikme osa omandamine konkureerivas ettevõttes, saades niiviisi ainuosanikuks võib kahjustada tema ärisaladust. Tööandja esitas hagi kohustamaks endist töötajat mitte avalikustama ja avaldama kolmandatele isikutele tema ärisaladusi. Juhatuse liikme lepingus ei olnud aga ärisaladust määratletud. Kuigi kohus üritas mõistet "ärisaladus" sisustada õigusaktide kaudu, leidis ta et tööandja peab siiski tõendama, milline oli konkreetset tema juures ärisaladus. Täpse sisu välja selgitamata jätmise korral võib kohtu meelest olla takistatud vaba ettevõtlus. Vt: RKTko 3-2-1-103-08, p 21.

<sup>39</sup> RKTko 3-2-1-103-08, p 20.

<sup>40</sup> TLS seletuskiri, § 22.

töötaja pidi selgelt aru saama, et kõnealune teave on suure tõenäosusega käsitletav tööandja saladusena.

Nagu juba öeldud, tuleb kontrolli teise etapi jaoks välja selgitada, milline teave on ärisaladus TLS § 22 mõttes ning kas tööandjal on õigustatud huvi teabe salajas hoidmise vastu VÕS § 625 lg 1 järgi. Kohtupraktika kohaselt võib kindlalt järeldada vaid seda, et õigustatud huvi puudub alati siis, kui tegemist on avaliku infoga. TRIPS-lepingu mõttes on avalik teave see, mis on üldteada või kergesti kättesaadav seda laadi teabega tegelejatele. Salajane teave iseenesest on selline teave, mis on üldsusele kättesaamatu.<sup>41</sup> Saksamaa Liidukohtu praktika kohaselt peab ärisaladus olema selline, mida teab piiratud hulk inimesi. Käesoleva töö arutori arvates on aga ärisaladuse mõiste avamiseks õigem kasutada TRIPS-lepingu nõuet, mille kohaselt ei tohi ärisaladus olla ka üldteada või kergesti kättesaadav vastavas ärivaldkonnas tegutsejatele.<sup>42</sup> Suurte ettevõtete puhul on siinjuures oht, et kui info on teada paljudele töötajatele, siis võivad nad iseenesest moodustada üldsuse.<sup>43</sup> Autori arvates ei sõltu aga teabe avalikkus isikute arvust, kes teavet valdavad. Olulisem on, et teave ei oleks nii paljudele isikutele teada, et teabe salajas hoidmiseks ei oleks tööandjal õigustatud huvi või selle teabe valdajate suure hulga tõttu ei saaks töötaja aru selle teabe salajasusest.

Peale teabe mitte avalikkuse kriteeriumi, mis on kahtlemata kõigist kriteeriumitest olulisim, ei ole muid Riigikohtu poolt nimetatud kriteeriume nagu nt seda, et teabel peab olema kaubanduslik väärtus, selle avaldamine on kahjulik jne, kohtud alati järjekindlalt kontrollinud.<sup>44</sup>

Samas on TRIPS-lepingu artiklis 39 punktis 2 sätestatud kriteeriumeid ärisaladuse määramisel pidanud kohtud oluliseks mitmel korral ja pigem hiljutistes lahendites.<sup>45</sup> Sellest võib

---

<sup>41</sup> Ojamäe 2006, lk 48.

<sup>42</sup> See on suhtelise salajasuse nõue, mille puhul tehniline lahendus, mis on ühes valdkonnas üldtuntud ega ole käsitletav ärisaladusena, võib teises valdkonnas, kus seda ei tunta, ärisaladuseks olla. Vt: E. Ojamäe. Konfidentsiaalse teabe määratlemine töösuhtes. - Juridica 2005/10, lk 724.

<sup>43</sup> Ojamäe 2005, lk 724.

<sup>44</sup> Näiteks HMK on lahendis 2-09-3732 nentunud (Vt: HMKo 2-09-372), et info klientide kohta võib olla ärisaladus, kuna sama on leidnud ka Riigikohus. Vt: RKTko 3-2-1-103-08. TlnRnKo 2-07-12575, p 28 on kohus öelnud vaid seda, et kuna tööandja soodushinnakiri ei ole avalikult kättesaadav, siis on tegemist tema ärisaladusega (täpsemalt viites nr 40).

<sup>45</sup> 21. märts 2007. a on RKTk oma otsuses nr 3-2-1-22-07 p 13 kasutanud TRIPS-lepingu artiklit 29 punkti 2 sisustamaks mõistet "konfidentsiaalne teave" KonkS § 52 mõttes. 16. aprillil 2008. a on HMK oma otsuses 2-07-30925 p 4 kohaldanud samu kriteeriumeid tööandja "äri- ja tootmissaladuse" määratlemiseks. TRIPS-lepingu kriteeriume on RKTk kasutanud ka juhatuse liikme saladuse hoidmise kohustuse sisu määratlemisel 9. detsembril 2008. a tehtud otsuses nr 3-2-1-103-08. Lisaks on samade kriteeriumide järgi Riigikohus sisustanud ka ärisaladust KarS § 377 lg 1 mõttes. Vt: RKTko 3-1-1-46-09.



järeldada, et kuigi paljudes kohtulahendites on varasemalt pööratud tähelepanu vaid sellele, et ärisaladus on selline teave, mis ei ole avalik<sup>46</sup>, siis tegelikult tuleb lisaks veel tööandjal tõendada, et sellel teabel on kaubanduslik väärtus selle salajasuse tõttu ning teabe saladuses hoidmiseks on võetud vajalikke meetmeid kasutusele. Nimetatud kolm kriteeriumit peavad olema täidetud samaaegselt.<sup>47</sup>

Ühe näitena on kohtus vaieldud selle üle, kas TRIPS-lepingu artikli 39 p 2 mõttes saab ärisaladuseks lugeda tööandja andmebaasi, mis sisaldab tema klientide kohta järgmisi andmeid: telefon, faks, kontaktisik, kokkulepitud allahindlusprotsent, kliendi sünnipäevad, isiklikud mobiiltelefonid jne. Pärnu Maakohus leidis, et kõik kolm vajalikku kriteeriumi sellise teabe ärisaladuseks lugemiseks on täidetud. Maakohutu otsuse kohaselt ei ole nimetatud teave üldteada ega kergesti kättesaadav TRIPS-lepingu artikli 39 p 2 a) mõttes seetõttu, et üksikud nimetatud detailid olid saanud teabe omajale teatavaks vaid tema tööalaste suhete tulemusena. Teise kriteeriumi puhul nentis kohus ilma põhjendamata, et sellisel teabel on kaubanduslik väärtus. Kolmanda kriteeriumi luges kohus täidetuks, kuna teabele oli juurdepääs vaid oma asutuse töötajatel.<sup>48</sup> Vastupidiselt maakohtule leidis aga Ringkonnakohus, et kõik andmebaasis sisalduvad andmed eraldi võetuna olid avalikult kättesaadavad ning seetõttu puudus neil ka kaubanduslik väärtus.<sup>49</sup> Riigikohus nõustus selles asjas aga maakohtuga ning märkis, et klientide kohta kogutud andmeid, mis sisalduvad andmebaasis tuleb hinnata kogumis, mistõttu terviklik informatsioon ettevõtja klientide ja nendega seotud hinnastrategia kohta on konfidentsiaalne teave TRIPS-lepingu art 39 mõttes.<sup>50</sup>

---

<sup>46</sup> Näitena saab siinkohal tuua HMKo 2-07-12575, p 11 (Maakohtu seisukohaga nõustus ka Ringkonnakohus), mille kohaselt tuleb otsustamaks, kas tööandja hinnakiri koos allahindlusprotsendiga on käsitletav ärisaladusena, hinnata kas nimetatud informatsioon oli avalik ning millise teabe on tööandja ise määranud oma ärisaladusena. Leides, et kuigi hinnakiri oli avalikult kättesaadav, siis selle juures olev allahindlusprotsent ei olnud ning kuna tööandja luges oma ärisaladuseks muuhulgas ka hinnakujundust, siis oli tegemist ärisaladusega. Seda, kas kõnealusel allahindlusprotsendil oli ka näiteks kaubanduslik väärtus TRIPS-lepingu artikli 39 p 2 a) mõttes, kohus edasi ei käsitlenud.

Samade poolte vahel sama olukorda puudutavas vaidluses on HMK nentinud TRIPS-lepingu kriteeriumite kohaldamise vajalikkust, kuid selles vaidluses ei lugenud kohus tõendatuks, et töötaja oleks saatnud tööandja hinnakirja koos allahindlusprotsendiga edasi kolmandatele isikutele – HMK 2-07-30925, p 4.

<sup>47</sup> RKTko 3-2-1-22-07, p 13.

<sup>48</sup> RKTko 3-2-1-22-07, p 3.

<sup>49</sup> RKTko 3-2-1-22-07, p 5.

<sup>50</sup> RKTko 3-2-1-22-07, p13.

Seega kui esialgu tundub, et ärisaladuse sisu avamine TRIPS-lepingust tulenevaid kriteeriumeid kasutades on keeruline, kuna peab ka nt tõendama<sup>51</sup> seda, et teabel on kaubanduslik väärtus, siis tegelikult on need kriteeriumid omavahel tihedalt seotud. Kui teabel pole kaubanduslikku väärtust, siis pole ilmselt võetud kasutusele ka mingisuguseid meetmeid selle saladuses hoidmiseks. Samuti kui teave ei ole avalik, on sellel ikka enamasti mingisugune kaubanduslik väärtus. Eelmise näite puhul - kuigi eraldi võetuna olid klientide andmed avalikud, siis kaubanduslik väärtus kujutas endast ilmselt andmete kogumiseks tehtud töö väärtust ning andmebaas ise avalik ei olnud.

Veel ühe täiendava kriteeriumina tuleb tõenäoliselt tõendada, et salajas hoitava teabe väärkasutuse või avalikustamise tulemusena võib kaasneda tööandjale kahju või selle tekkimise oht. Seda seetõttu, et saladuse hoidmise kohustuse puhul on tegemist töötaja lojaalsuskohustusega, mille üldine sisu seisneb just nimelt tööandja õigustatud huvide kahjustumise ärahoidmises.<sup>52</sup> Siinkohal peaks ilmselt tõesti piisama sellest, kui on võimalik, et teabe avaldamise tagajärjel tekib tööandjale kahju tekkimise oht. Vastasel juhul võiksid töötajad töökohta vahetades alati kopeerida klientide andmeid sisaldavad andmebaasid, sest sellisest tegevusest ei pruugi tööandjale otsest kahju tekkida. Küll aga jõuab niiviisi konkurentide kätte andmebaas, mille koostamiseks on tööandja teinud kulutusi.<sup>53</sup> Selline olukord ei ole aga mõistlik. Tööandja failide kopeerimine ja nende uude töökohta kaasa viimine peaks olema igal juhul saladuse hoidmise kohustuse rikkumine. Andmete üleviimist peetakse näiteks New York'i osariigis konfidentsiaalsuskohustuse rikkumiseks isegi juhul, kui üleviitud informatsioon on laialdaselt kättesaadav kaubandus-või äri programm.<sup>54</sup>

---

<sup>51</sup> RKTko 3-2-1-103-08, p 21 kohaselt peab vastavalt tsiviilkohtumenetluse seadustikule (TsMS) §230 lõike 1 esimesele lausele, kumbki pool hagi menetluses tõendama neid asjaolusid, millele tuginevad tema nõuded ja vastuväited. Seega on tööandja kohustus tõendada, milline oli tema juures ärisaladus. Kohus märgib aga täiendavalt, et kuigi ärisaladuse tõendamise kohustus on hagejal, ei saa teine pool ennast kaitsta üksnes hagi eitavate seisukohtadega. Selles kohtulahendis oli tegemist juhatuse liikme saladuse hoidmise kohustusega ning kohus leidis, et endisel juhatuse liikmel pidi eelduslikult tekkima arusaam, kas ja millised on tema tööandja ärisaladused. Vt: Tsiviilkohtumenetluse seadustik. 20. aprill 2005. – RT I 2005, 26, 197; 2011, 44.

<sup>52</sup> Ojamäe 2006, lk 49.

<sup>53</sup> Siin on viidatud eelnevalt käsitletud RKTk lahendile asjas OÜ LabelPrint vs AS ESTOPRESS ja Eero Lattu, kus kohus tööandja kahju tekkimise ohtu ei kontrollinud ning luges tööandja ärisaladuseks tema klientide andmeid sisaldava andmebaasi kogumise. Ilmselt oleks selles asjas olnud keeruline tõendada, milline konkreetselt on tööandja kahju, kui tema töötaja annab konkurendile andmebaasi, mis sisaldab sellised klientide andmed nagu telefoni numbrid, sünnipäevad ja muu selline. Tuleb aga nentida, et klientide andmeid sisaldava andmebaasi puhul on tööandjal õigustatud huvi selle salajas hoidmise vastu. Vt: RKTko 3-2-1-103-08.

<sup>54</sup> B. Aaron, M. Finin. The law of employee loyalty in the United States. – Comp labour law and policy journal 1999, lk 337.

TRIPS-lepingu art 39 punktist 2 tulenevate kriteeriumite aluseks võtmine ärisaladuse sisustamisel TLS-i mõttes, toob aga teemasse selgust ning need on autori arvates piisavad ärisaladuse mõiste sisustamiseks. Saksa kohtupraktikast tulenevad ärisaladuse sisustamise kriteeriumid on samuti põhimõtteliselt eelmistega hõlmatud. Nii saksa praktika kui ka TRIPS-lepingu kriteeriumite kohaselt ei tohi ärisaladusena määratletud teave olla avalik ehk võib olla kättesaadav vaid piiratud arvule inimestele. Saksa kohtupraktika räägib sellest, et teabe saladuses hoidmise tahe peab olema tööandja poolt dokumenteeritud või vähemalt selgelt äratuntav. Töölepingu seadus paneb tööandjale samuti kohustuse saladuses hoitava teabe määratlemise puhul see töötajale avaldada ning kui seda pole tehtud, peab tööandja tõendama, et kõnealuse teabe puhul oli tööandja tahe selle salajases hoidmise vastu selgesti äratuntav töötaja jaoks. Viimaseks peab saladuses hoitav teave saksa praktika järgi olema seotud tööandja ettevõtlusega.<sup>55</sup>

Kokkuvõtvalt võib öelda, et tööandja ärisaladus, mille suhtes kehtib töötajal saladuse hoidmise kohustus on selline tööandja ettevõtlusega seotud teave, mille tööandja on saladusena määratlenud või mille kohta töötaja võib igasuguse kahtluseta aru saada, et selline teave on salajane, teabe avaldamisega kaasneb tööandjale kahju tekkimise oht ning täidetud on kolm TRIPS-lepingu artikli 39 punktis 2 nimetatud kriteeriumit. Juhul, kui üks nimetatud kriteeriumitest ei ole täidetud, ei ole tööandjal õigustatud huvi vastava teabe salajas hoidmise vastu ehk tegemist ei ole ärisaladusega TLS-i mõttes.

Nõustuda tuleb mitme autori poolt väljendatud seisukohaga, et konfidentsiaalne teave ja ärisaladus on määratlemata õigusmõisted, mida defineerida ei saa ega ole mõttekas. Mõistete tunnuste loetelu on lai ja tavaliselt ka ajas muutuv.<sup>56</sup> Hiljutine kohtupraktika<sup>57</sup> on aga toonud välja olulised kriteeriumid, millest tulenevalt Eestis ärisaladuse mõistet töötaja saladuse hoidmise kohustuse kontekstis sisustada tuleks.

---

<sup>55</sup> Kõik nimetatud kriteeriumid on ärisaladuse määramisel laialdaselt kasutusel. Näiteks Kanadas loetakse, lähtuvalt kohtupraktikast, ärisaladuseks informatsiooni, mida:

Kasutatakse või võidakse kasutada äris;

Ei ole antud ärivaldkonnas üldteada;

Sellel informatsioonil on majanduslik väärtus selle tõttu, et see ei ole üldteada;

Tehakse pingutusi selle info salajases hoidmiseks

Vt: Hofbauer Associates. General information on trade secrets and confidential information, lk 1.

Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.capatents.com/PDF/O34.pdf>.

<sup>56</sup> Ojamäe 2005, lk 724.

<sup>57</sup> RKTko 3-2-1-103-08.

### 2.1.1.2. Mittesalajane teave

Lisaks sellele, et salajane ei ole teave, mis ei ole tööandja ärisaladus<sup>58</sup> ehk ei vasta eelmises alapunktis toodud kriteeriumitele, ei ole saladuse hoidmise kohustust töötajal tulenevalt VÕS § 625 lõikest 1 samuti siis, kui tal on asjaolude avalikustamiseks tööandja luba või kui ta on avalikustamiseks kohustatud seadusest tulenevalt.

Töötaja on seadusest tulenevalt kohustatud avaldama tööandja saladusi enamasti nendele isikutele, kellel on ka endal saladuse hoidmise kohustus, so nt prokurörile, kohtule, Maksu- ja Tolliametile ning muudele ametnikele vastavate menetluste raames. See, kellele ja millises ulatuses tuleb infot avaldada, on kirjas vastavat valdkonda reguleerivates seadustes.<sup>59</sup> Kuigi seadus räägib vaid olukorrast, kus töötaja on seadusest tulenevalt kohustatud salajast teavet avaldama, võib ta igal juhul kasutada ka oma seadusest, täpsemalt nt Töötervishoiu ja tööohutuse seaduse<sup>60</sup> (TTOS) § 14 lg 5 p 7 tulenevat õigust pöörduda töökeskkonnavoliniku, töökeskkonnanõukogu liikmete, töötajate usaldusisiku ja asukohajärgse tööinspektori poole, kui tema arvates tööandja poolt rakendatavad abinõud ja antud vahendid ei taga töökeskkonna ohutust. Sellise pöördumise tulemusena võidakse avaldada enamasti saladuses hoitavat infot, kuid seadusest tulenevalt ei riku töötaja niiviisi teavet avaldades saladuse hoidmise kohustust. Teistpidi öeldes ei ole tööandja ebaseadusliku ja seaduse nõuetele mittevastava tegevuse puhul põhimõtteliselt tegemist salajase teabega.<sup>61</sup> Salajane ei ole ka muu teave, mis paratamatult saab avalikuks tööandja ebaseaduslikust tegevusest teada andes.<sup>62</sup>

Selline regulatsioon on igati põhjendatud kaitsmaks avalikke huve. Seadus ei täpsusta aga paljusid teemaga seonduvaid küsimusi. Näiteks ei ole teada, kas töötajal on õigus tööandja rikkumisest vastavaid organeid teavitada ka siis, kui tal on rikkumise suhtes vaid kahtlus ning tal pole võimalik rikkumise olemasolus täiesti kindlalt veenduda. Seadusest ei tulene otseselt ka töötaja kohustust tööandjat teavitada tema tegevuse ebaseaduslikkusest, mis oleks teatud juhtudel ilmselt põhjendatud enne saladuses hoitava teabe avalikustamist. Ühe näitena on

---

<sup>58</sup> Siin on mõeldud tööandja ärisaladust laias mõttes. Ärisaladus laiemas mõttes hõlmab igasugust töö eelmises alapunktis nimetatud kriteeriumitele vastavat konfidentsiaalset teavet.

<sup>59</sup> VÕS kommentaarid, § 625 p 3.3.

<sup>60</sup> Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. 16. juuni 1999. – RT I 1999, 60, 616; 2012, 5.

<sup>61</sup> VÕS § 625 lg 1 kohaselt sellisel juhul saladuse hoidmise kohustus puudub.

<sup>62</sup> Sama on leidnud E.Ojamäe oma magistritöös. E. Ojamäe nimetab tööandja ebaseadusliku tegevuse paljastamise käigus avaldatud infot olemuslikult mittesalajaseks. Näiteks kui tööandja finantspettuse paljastamiseks on vajalik kasutada tööandja salajasi finantsandmeid, siis kuigi need on kaitstud saladuse hoidmise kohustusega ning nende avaldamine on saladuse hoidmise kohustuse rikkumine, siis seda õigustab avalik huvi. Vt: Ojamäe 2006, lk 57.

selliseid küsimusi täpsemini reguleeritud New York'i osariigi tööseaduses, mille § 740<sup>63</sup> kaitseb töötajaid vallandamise ja muu tööandja kättemaksu eest juhul, kui töötaja avaldab tööandja seaduse või mõne muu regulatsiooni rikkumise, mis kujutab endast tõsist ja spetsiifilist ohtu avalikule turvalisusele ja tervisele. Kaitse ei kehti aga juhul, kui töötaja tööandjat ei teavita ning ei anna talle mõistlikku aega rikkumise kõrvaldamiseks enne teabe avalikustamist.<sup>64</sup> Selline teatamiskohustuse töötajale panemine on mõistlik ning autori arvates peaks ka Eestis töötaja tööandjat teavitama juhul, kui ei ole tegemist ilmselge tööandjapoolse pahatahtliku seaduse rikkumisega. Kui seadus ei nõua rikkumise korral töötaja kohest tegutsemist, siis mõnel juhul oleks mõistlik kohustada töötajat andma tööandjale aega oma tegevuse kooskõlla viimiseks seaduse nõuetega. Kui töötaja kasutab oma TTOS § 14 lg 5 p 7 tulenevat õigust teavitada töökeskkonnavolinikku töökeskkonna ohutuse nõuete järgimata jätmisest, millega kaasneb oht tööandja ärisaladuste avalikuks tulemisest, siis oleks mõistlik, kui töötaja annaks eelnevalt tööandjale aega töökeskkonna parandamiseks.

Lähtuvalt töölepingu seaduse tekstist ei kehti Eestis saladuse hoidmise kohustus teabe puhul, mille avaldamiseks on töötaja kohustatud seadusest tulenevalt. Saladuse hoidmise kohustuse mõte ei saa aga olla ka muu tööandja ebaseadusliku tegevuse salajases hoidmine. Seega on põhjendatud sellistel puhkudel kaaluda tööandja huvi ja töötaja lojaalsuskohustust ühelt poolt ning avalikkuse huvi teiselt poolt. Kui esineb avalikkuse ülekaalukas huvi teabe avalikustamise suhtes, siis ei saa seaduse mõte olla sellise teabe saladusena kaitsmine. Seega ei ole info tööandja ebaseadusliku tegevuse kohta olemuslikult salajane ja kaitsmist väärt. Küll aga tuleks sellistel puhkudel eelnevalt juhtida tööandja tähelepanu probleemile ning paljalt kahtlus tööandja rikkumises ei muuda saladuses hoitavat teavet mittesalajaseks, isegi kui kahtlus oli põhjendatud. Töötaja kohustus tööandjat teavitada on tuletatav töötaja üldisest lojaalsuskohustusest tööandja suhtes.

Nagu varem mainitud, siis töötaja teavet saab jagada kolmeks, so avalikkusele kergesti kättesaadavaks, töötaja üldisteks oskusteks ning salajaseks teabeks. Seega ei ole ole salajane teave töötaja oskusi ja teadmisi puudutav.<sup>65</sup> Juhul kui töötaja omandab töösuhte ajal mingid spetsiifilised oskused, siis juhul kui tööandjal on selleks õigustatud huvi, võivad töötaja ja tööandja leppida kokku konkurentsipiirangus. Töötaja teadmiste ja oskuste kasutamine ei ole aga piiratud töötaja konfidentsiaalsuskohustusega.

<sup>63</sup> New York Labor Law. 30. March 2010. Article 20-C - § 740. Arvutivõrgus. Kättesaadav: [http://law.onecle.com/new-york/labor/LAB0740\\_740.html](http://law.onecle.com/new-york/labor/LAB0740_740.html).

<sup>64</sup> New York Labor Law, § 740 p 3.

<sup>65</sup> Töötaja tööalaste teadmiste ja oskuste käsitlemist ärisaladusena on eitanud ka Maakohus. Vt: TlnRnKo 2-05-19678 (Maakohtu otsuse põhjenduste osa).

Töötaja teadmiste ja oskuste eristamine muust konfidentsiaalsest teabest ei ole aga sugugi kerge. Austraalia kohus otsib sellise probleemi lahendamisel vastust küsimusele, kas vastavalt informatsiooni saab töötaja teadmistest “vabalt eristada”. Kui info on teadmistest vabalt eristatav, ei tohi töötaja seda avaldada ega kasutada. Kohus on märkinud, et töötaja üldistest teadmistest saab vabalt eristada sellist salajast informatsiooni, mis on oma olemuselt mingi salajane retsept või protsess, mis sisaldab mitmeid elemente, mille avastamine läbi uurimuse või eksperimendi on ebatõenäoline. Kohtuasi puudutas tööandja toote päritolu salajasust, mistõttu tööandja arvates ei tohtinud töötajad peale töösuhte lõppu alustada sama toote maaletoomisega. Kohus leidis, et informatsioon toote päritolu kohta oli vabalt meelde jäetav ning toode vabalt kätte saadav.<sup>66</sup>

Töötaja oskusi ja teadmisi, mis töötajal on nii enne töösuhte algust kui ka oskused, mis ta omandab töösuhte ajal kuuluvad töötajale endale. Juhul, kui tööandjal on õigustatud huvi oma äri-või tootmissaladuse salajases hoidmise vastu, siis kaitseb teda selle eest vaid konkurentsipiirang. Seega tuleks salajaseks teabeks, mida töötaja ei või kasutada lugeda vaid teavet, mis on tõepoolest töötaja oskustest vabalt eristatav. Kui töötaja aga avaldab teavet, mille puhul on vaieldav, kas tegemist on tööandja salajase teabega või töötaja üldiste teadmistega, siis tuleks sellist salajast teavet pigem tõlgendada tööandja saladuseks, kuna teabe mitte avaldamise kohustus ei piira töötaja võimalust leida tööd.

### **2.1.2. Saladuse hoidmise kohustuse ulatus**

Kehtivas seaduses on saladuse hoidmise kohustust ja konkurentsipiirangut käsitletud eelmise seadusega võrreldes üksteisest rohkem lahus. Autori arvates tuleb sellisest muudatusest teha järeldus, et saladuse hoidmise kohustus hõlmab pigem salajase teabe avaldamist, kui konkurendi juurde tööle minnes selle endise tööandja äri-või tootmissaladuse ärakasutamist.<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup> Antud kohtulahendis arutleti töötaja saladuse hoidmise kohustuse üle, mis ei olnud töölepingusse kirja pandud. Austraalias saab aga töötaja teadmiste ja oskuste kasutamist ja avaldamist piirata töölepingus kokkulepitud saladuse hoidmise kohustusega. Vt: Supreme Court of New South Wales - Court of Appeal 18.07.2007. Del Casale and Ors. v Artedomus (Aust) Pty Limited [2007] NSWCA 172. Arvutivõrgus kättesaadav: [http://www.austlii.edu.au/cgibin/sinodisp/au/cases/nsw/NSWCA/2007/172.html?stem=0&synonym=0&query=title\(Del%20Casale%20and%20Ors.%20and%20Artedomus%20\)](http://www.austlii.edu.au/cgibin/sinodisp/au/cases/nsw/NSWCA/2007/172.html?stem=0&synonym=0&query=title(Del%20Casale%20and%20Ors.%20and%20Artedomus%20)).

<sup>67</sup> Enne 1. juulit 2009 kehtinud TLS § 50 lg 6 käsitleb konkurentsikeeldu ja konfidentsiaalsuskohustust koos. HMKo 2-08-63637 on hageja leidnud, et nõudeid tuleb käsitleda koos, kuna nad on üksteisest lahutamatud. Olukorras, kus töötaja läheb tööandja konkurendi juurde tööle ei ole ärisaladuse hoidmine üldse võimalik, kuna töötaja kasutab seda tahes tahtmata oma tööülesannete täitmisel.

Saladuse hoidmise kohustus ei tohiks piirata töötaja töökoha valikut, sest TLS järgi selliseid ebasoodsaid tagajärgi kompenseerib töötajale tööandja vaid juhul, kui on kokku lepitud töölepingu järgselt kehtivas konkurentsipiirangus.

Saladuse hoidmise kohustus ei tohiks piirata töötaja töökohavalikut ka seetõttu, et seadus nimetab konkurentsikeelu ühe kehtestamise põhjusena töötaja võimaluse tutvuda tööandja tootmis-ja ärisaladusega. Ilma konkurentsikeeldu kehtestamata ei saa tööandja keelata töötajal konkurendi juurde tööle asumast. Saladuse hoidmise kohustus keelab vaid salajase teabe avaldamist, mida on aga töötaja üldistest teadmistest äärmiselt raske eristada ning tõendada.<sup>68</sup> Seega, kui tööandja tahab kaitsta oma ärisaladust konkurentide kätte sattumast, tuleb siiski kokku leppida konkurentsipiirangus. Saladuse hoidmise kohustuse rikkumine peaks seisnema milleski muus kui konkurendi juurde tööle minekus ja seal info kasutamises. Eelkõige on saladuse hoidmise kohustuse rikkumisega tegemist juhul, kui töötaja salajas hoitava teabe avaldab, näiteks müües selle konkurendile. Juhul, kui töötaja läheb konkurendi juurde tööle, siis saladuse hoidmise kohustuse rikkumise eest vastutab ta vaid juhul, kui tööandja suudab ära tõendada oma ärisaladuse kasutamise konkurendi juures. Saladuse hoidmise kohustuse tekkimiseks on seadusest tulenevalt vajalik tööandja õigustatud huvi. Seega kehtib nimetatud kohustus kõigi nende töötajate suhtes, kes töösuhte ajal puutuvad kokku sellise teabega, mille saladuses hoidmiseks on tööandjal õigustatud huvi.

## 2.2. Kehtivustingimused

Võlaõigusseadusest tulenevalt kehtib saladuse hoidmise kohustus töötajale automaatselt ning samas on VÕS § 625 lg-s 1 kirjas ka kohustuse põhisisu. Olukorras, kus tööandja ei ole töötajat kirjalikult teavitanud äri-ja tootmissaladusest, on töötajal sellegipoolest saladuse hoidmise kohustus ning see kehtib igasuguste asjaolude suhtes, millega töötaja töös kokku puutub ning mille puhul mõistlik ja heas usus käituv töötaja peaks ära tundma tööandja õigustatud huvi info saladuses hoidmise vastu.<sup>69</sup> Näiteks on kohus leidnud, et saladuse

---

Autor on samuti seisukohal, et varasema seaduse mõttes hõlmas konkurentsikeelu rikkumine ka konfidentsiaalsuskohustuse rikkumist. Praktikas nähti mõlema kohustuse järgimise eest ette üks eritasu suurus. Siinkohal on aga seaduse muudatusega toimunud oluline muutus. Kuigi on tõenäoline, et konkurendi juures töötades kasutab töötaja ka ärisaladust, siis pelgalt saladuse hoidmise kohustuse kehtestamisega ei saa tööandja piirata töötaja töökoha valikut. Selliselt ei oleks poolte kohustuste vahel tasakaalu, kuna tööandja ei ole kohustatud saladuse hoidmise kohustuse eest eritasu maksma. Kui oleks kokku lepitud tasu maksmises, ei muudaks see olukorda, sest saladuse hoidmise kohustuse eesmärk ei ole kaitsta konkurentsi eest.

<sup>68</sup> Ojamäe 2009, lk 239.

<sup>69</sup> Ojamäe 2009, lk 237-238.

hoidmise kohustus on ka kaupluse klienditeenindajal, kuna ta kasutas töö tegemiseks tööandja arvutisüsteemi, mistõttu on talle tõenäoliselt teada klientidele tehtavad hinnapakkumise põhimõtted, püsikliendibaas, töötajate motiveerimise süsteem ning muu informatsioon, mida on võimalik kasutada uue tööandja juures endisele kahjulikul viisil.<sup>70</sup>

Pärast töölepingu lõppemist ei vaja saladuse hoidmise kohustus kehtimiseks samuti pooltevahelist kokkulepet, vaid kehtib VÕS § 625 lõike 2 järgi ulatuses, mis on vajalik tööandja õigustatud huvide kaitseks. Saladuse hoidmise kohustus lõpeb näiteks juhul, kui saladuses hoitav teave saab töötajast sõltumatult avalikuks ja lakkab seega olemast tööandja ärisaladus.

---

<sup>70</sup> HMKo 2-07-20609.



### **3. KONKURENTSIPIIRANG**

#### **3.1. Konkurentsipiirangu sisu**

Konkurentsipiirang on tööandja ja töötaja vaheline kokkulepe, mille sisuks on vastavalt TLS § 23 lõikele 1, kohustus mitte töötada tööandja konkurendi juures või mitte tegutseda tööandjaga samal majandus-või kutsetegevuse alal.<sup>71</sup> Kui töötaja ja tööandja lepivad kokku konkurentsipiirangu kohaldamises, tuleb tööandjal töötajale, vastavalt TLS § 6 lõikele 3, teatada kokkuleppe sisu. Vastasel juhul eeldatakse, et kokkulepet ei ole sõlmitud ja kohustust ei ole määratud.<sup>72</sup>

Töölepinguseadus ei sisusta mõistet tööandja konkurent. Mõnel puhul võib olla vaieldav ka see, milline on ikkagi “sama” majandus-või kutsetegevus. Loomulikuks saab pidada, et nimetatud mõisteid ei ole seaduses defineeritud. Oluline on aga jõuda selgusele, milline on konkureeriv tegevus kohtupraktikast tulenevalt ning kui täpselt peavad kattuma kahe tööandja tegevused, selleks, et oleks tegemist konkurentidega. Kuna seadusest tulenevalt ei ole kehtiv mitte igasugune poolte vaheline konkurentsipiirangu kokkulepe, siis tuleb välja selgitada, millistel tingimustel kokkulepe kehtib, kuivõrd on pooltel selle kehtivust võimalik ette näha ning kas seadus on poolte huvide vahel leidnud mõistliku tasakaalu. Järgnevalt on konkurentsipiirangu käsitus jagatud kaheks: töölepingu ajal ning pärast töösuhte lõppu kehtivaks piiranguks. Kehtivustingimused, mis on sätestatud TLS § 23 lg 2 ja 3 kohalduvad ka peale lepingu lõppemise järgsetele konkurentsipiirangutele, mistõttu on järgnevas paragrahvis käsitletud nimetatud kehtivustingimusi mingil määral ka lepingu järgsete konkurentsipiirangute kontekstis.

#### **3.2. Konkurentsipiirangu kehtivustingimused töölepingu ajal**

Kehtivas seaduses on konkurentsipiirangu kehtivustingimusi mitmeid. Konkurentsipiirangule, mis on sõlmitud peale lepingu lõppemist on ettenähtud rohkem kehtivustingimusi, kuid ka töölepingu ajal ei kehti mitte iga konkurentsipiirang. Teistes riikides räägitakse

---

<sup>71</sup> Kohustuse rikkumine võib kaasa tuua tööandja õiguse tööleping erakorraliselt üles öelda vastavalt TLS § 88 lg 1 punktile 8. Vastavalt TLS § 26 lõikele 2 võib tööandja nõuda rikkumisega tekitatud kahju hüvitamist ning leppetrahvi maksmist juhul, kui viimases on kokku lepitud.

<sup>72</sup> TLS § 6 lg 9.

konkurentsikeelust pigem töölepingu lõppemise korral. Rootsi seaduste kohaselt on näiteks töölepingu kehtivuse ajal töötajal alati kohustus tööandjaga mitte konkureerida.<sup>73</sup> Sama kehtib Belgia kohta.<sup>74</sup>

Eelmine töölepingu seadus sätestas konkurentsikeelu kohta järgmist: töötaja on kohustatud mitte osutama tööandjale konkurentsi, sealhulgas mitte töötama tööandja loata viimase konkurendi juures, kui need kohustused on ette nähtud töölepinguga.<sup>75</sup> Uus seadus näeb aga ette oluliselt üksikasjalikumad tingimused konkurentsipiirangu kehtimiseks.

Töösuhte ajal kehtiva konkurentsipiirangu puhul on tegemist kehtiva piiranguga juhul, kui on täidetud TLS §-st 23 tulenevad nõuded.<sup>76</sup> Konkurentsipiirang saab seega kehtida vaid suhete kohta tööandja konkurentidega või temaga samal majandus- või kutsetegevuse alal töötavate isikutega. Piirang peab olema ka ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult ning töötajale äratuntavalt piiritletud. Lisaks sellele, võib kokkuleppe sõlmida vaid siis, kui see on vajalik, et kaitsta tööandja erilist majanduslikku huvi, mille saladuses hoidmiseks on tööandjal õigustatud huvi. Eelkõige aga siis kui töösuhe võimaldab töötajal tutvuda tööandja klientidega või tootmis-ja ärisaladusega ning nende teadmiste kasutamine võib tööandjat oluliselt kahjustada.<sup>77</sup>

Nimetatud nõuded sisaldavad ka määratlemata õigusmõisteid nagu nt eriline majanduslik huvi. Nõudeid rikkuv konkurentsipiirang on aga seadusest tulenevalt tühine, mistõttu ei saa pooled oma kokkuleppe kehtivuses alati kindlad olla. Kuna töösuhte ajal peab, töösuhte olemusest tulenevalt, töötaja tööandjale lojaalne olema, siis on autori arvates küsitav, kas töösuhte ajal kehtiva konkurentsipiirangu kehtivustingimused on sätestatud mõistlikult. Konkurentsipiirangu ulatuse piiritlemine on vajalik selleks, et konkurentsipiirang ei kehtiks ebamõistlikus osas. Samas tuleb seadusest, et kui kokkuleppe rikub nõudeid, siis on tühine kogu kokkulepe, mitte ainult mõistlikkuse piiri ületav osa. Näiteks kui töösuhte ajal kehtiv konkurentsipiirang ei ole piiritletud töötajale piisavalt arusaadavalt, kaotab konkurentsipiirang

---

<sup>73</sup> A. Adlercreutz, B. Nyström. Labour Law in Sweden. The Netherlands. - Wolters Kluwer Law International BV 2010, lk 145.

<sup>74</sup> R. Blanpain. Labour Law in Belgium. 3rd revised ed. The Netherlands. - Wolters Kluwer Law International BV 2010, lk 251.

<sup>75</sup> RT I 1992, 15, 241. TLS § 50 p 6.

<sup>76</sup> Vastavalt TLS § 23 lg-le 4 on paragrahvis sätestatud nõudeid rikkudes sõlmitud kokkulepe tühine. Vastavalt TLS seletuskirjale §§ 23 ja 24 nimetatud eeldused kumulatiivsed ehk kui üks eeldustest on täitmata, ei saa tööandja töötajalt piirangule allumist nõuda.

<sup>77</sup> Mõlemaid tööandja huvisid: nii vajadust kaitsta kliendisuhteid kui ka salajast infot, peetakse ka teistes riikides peamiseks konkurentsipiirangu kehtestamist õigustavateks põhjusteks. Vt: Ojamäe 2009, lk 239.

poolte vahel kehtivuse. Selline olukord ei ole mõistlik. Autori arvates on probleemi lahendamiseks võimalikud kaks varianti. Esiteks võib muuta töösuhte ajal kehtiva konkurentsipiirangu seadusest tulenevaks töötaja kohustuseks.<sup>78</sup> Tööandja peaks aga töötajal lubama töötada ka teiste ettevõtjate juures, kui tal ei ole õigustatud huvi piirangu kehtestamiseks. Teiseks võimaluseks oleks muuta TLS § 23 lg 4 nii, et selle sõnastus oleks järgmine: “Käesolevas paragrahvis sätestatud nõudeid rikkudes sõlmitud kokkulepe on tühine rikutava tingimuse ulatuses”. Sel juhul ei muudaks konkurentsipiirangu ebamõistlikult lai ulatus kehtetuks kogu piirangut. Äratuntava piiritlemise kohustus tuleks aga töösuhte kehtimise ajal kehtiva piirangu puhul kogu piirangu kehtivuse mõttes jätta arvestamata.<sup>79</sup>

Kehtiv seadus piiritleb ka subjektide ringi, kelle suhtes võib piirangus kokku leppida. Järgnevalt on vajalik välja selgitada, kui laialt või kitsalt nimetatud tingimusi seaduse alusel mõista tuleks.

### **3.2.1. Konkurentsipiirangu subjekt ja tööandja õigustatud huvi kokkuleppe sõlmimiseks**

Konkurentsipiirangu kokkuleppe võib tööandja sõlmida vastavalt TLS § 23 lg-le 2 siis, kui see on vajalik tema erilise majandusliku huvi kaitseks, mille saladuses hoidmiseks on tal õigustatud huvi. Siit järeldub, et konkurentsipiirangus ei ole võimalik kokku leppida mitte iga töötajaga, vaid ainult selliste töötajatega, kellel on juurdepääs mingile olulisele informatsioonile ning saadud teadmiste kasutamine võiks tööandjat oluliselt kahjustada. Lähtuvalt konkurentsipiirangu eesmärgist on äärmiselt mõistlik, et ühe näitena õigustatud huvist toob seadus välja olukorra, kus töösuhe võimaldab töötajal tutvuda tööandja klientidega või tootmis- ja ärisaladusega.

Niisiis selleks, et selgeks teha, milliste töötajatega võib konkurentsikeelus kokku leppida, tuleb defineerida mõisted “eriline majanduslik huvi”, “õigustatud huvi” saladuses hoidmise vastu ning tööandja “oluline kahjustamine”. Kõigist mõistetest järeldub vaid üht – paljude töötajate suhtes ei ole võimalik konkurentsikeeldu kohaldada. Mõistete “eriline majanduslik huvi” ja “õigustatud huvi” puhul tuleb nõustuda E. Ojamäe magistritöös<sup>80</sup> kirjutatuga, mille

---

<sup>78</sup> Sama on välja pakkunud E. Ojamäe oma magistritöös. Vt: Ojamäe 2006, lk 64.

<sup>79</sup> E. Ojamäe on oma magistritöös leidnud, et kui töötaja ei tea, kes on tööandja konkurendid, tuleb tal hea usu põhimõttest tulenevalt pöörduda tööandja poole selle välja selgitamiseks. Käesoleva töö autori arvates peaks töösuhte ajal töötaja arvestama, et tal on tööandja suhtes lojaalsuskohustus ning piirangu ebaselguse puhul uurima, milline on kokkulepitud piirangu täpne ulatus. Vt: Ojamäe 2006, lk 38.

<sup>80</sup> Ojamäe 2006, lk 61.

kohaselt on tööandja erilise majandusliku huvi olemasolu korral, olemas alati ka tööandja õigustatud huvi konfidentsiaalse teabe saladuses hoidmise vastu.

Konkurentsipiirangu regulatsiooni eesmärgiks on piirata võimalust leppida kokku töötajat ebamõistlikult kahjustavates piirangu tingimustes. Konkurentsipiirangus ei pea olema alati võimalus kokku leppida ning on igati mõistlik, et kokkulepet saab sõlmida vaid nende töötajatega, kellel on ligipääs tööandja olulisematele ärisaladustele. Varasemalt kehtinud töölepingu seaduses tööandja õigustatud huvi konkurentsikeelu kehtivustingimusena polnud nimetatud. Samas tuli siiski poolte huvisid kaaluda, mistõttu ei saanud ka TLS1992 kehtimise ajal konkurentsikeelus leppida kokku iga töötajaga.<sup>81</sup> Sellise nõude seadusesse sisse toomine oli vajalik ning see muudab regulatsiooni selgemaks.

Muudes riikides kasutatakse keelu subjekti määratlemiseks samuti üldisi õigusmõisteid. Samas on ka riike, kus keelu subjektide ring on piiratud konkreetsemate kriteeriumite abil. Üheks selliseks näiteks on järgnevalt käsitletav Belgia regulatsioon.

Belgia on lahendanud konkurentsikeeluks sobiva subjekti küsimuse Eestist erinevalt. Belgia töölepinguseadus jagab töötajad aastapalga järgi kolme gruppi. Esimese grupi moodustavad töötajad, kelle bruto palk ei ületa 30,322 eurot aastas. Selliste töötajatega konkurentsikeelus kokku leppida ei ole võimalik. Kui töötaja palk ületab nimetatud summat, kuid jääb alla 60,645 euro aastas, siis võib sellele töötajale kohaldada konkurentsikeeldu vaid siis, kui see on tema ametikohale lubatud kollektiivlepinguga. Kolmanda grupi moodustavad töötajad, kelle aastasissetulek ületab 60,645 eurot. Selliste töötajatega sõlmitud konkurentsipiirangu kokkulepe on kehtiv, va kui kollektiivlepinguga on keelatud piirangut sellisele ametikohale seada.<sup>82</sup> Nagu juba mainitud, ei ole töölepingu kehtivuse ajal konkureeriv tegevus Belgias aga üldse lubatud.<sup>83</sup>

Luksemburgis saab konkurentsikeeldu kohaldada vaid nende töötajate suhtes, kelle aastapalk on töölepingu lõppemise ajal vähemalt 49 072 eurot ning töötaja peab olema vähemalt 18 aasta vanune. Konkurentsikeeldu saab kohaldada vaid nendele juhtumitele, kus töötaja alustab tööandja juurest lahkumise järel ise ettevõtlusega.<sup>84</sup>

---

<sup>81</sup> Ojamäe 2006, lk 60.

<sup>82</sup> P. Humblet, 2010 Belgian Employment Law lk 191-192.

<sup>83</sup> Blanpain 2010, lk 251.

<sup>84</sup> G. Castegnaro, A. Claverle. The International Comparative Legal Guide to: Employment & Labour Law. Luxembourg. *Sine loco*. Global Legal Group 2011. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.iclg.co.uk/khadmin/Publications/pdf/4376.pdf>, lk 154.

Eestis võiksid samuti olla selgemad juhised selles osas, millise töötajaga ei tohi kindlasti konkurentsipiirangu kohaldamises kokku leppida. Ilmselt ei peaks saama leppida peale töölepingu lõppu kehtivas piirangus kokku töötajaga, kes töötab tähtajalise töölepingu alusel.<sup>85</sup> Kaaluda tuleks, kuivõrd on põhjendatud kokku leppida töölepingu ajal kehtivas konkurentsipiirangus töötajaga, kes töötab osalise tööajaga. Belgias nt ei jõustu konkurentsikeelu kokkulepe juhul, kui tööleping lõpetatakse katseajal või tööandja lõpetab lepingu ilma piisava põhjusega või kui töötaja ütleb lepingu üles tööandjast tuleneva asjaolu tõttu.<sup>86</sup> Kõikide nimetatud olukordade reguleerimine läbi “õigustatud huvi”, ei ole autori arvates mõistlik. Näiteks kui pooled lepivad tähtajalise lepingu lõppemise järgses konkurentsipiirangus kokku ning kohus loeb sellise kokkuleppe kehtetuks tööandja õigustatud huvi puudumise tõttu, saab kahjustada tööandja õigustatud ootus piirangu kehtimisele.

Mõistlik ei tundu ka see, et madalapalgaliste klienditeenindajate puhul kohaldatakse konkurentsipiirangut või vähemalt väga ulatuslikku piirangut. Näiteks on Harju Maakohus leidnud, et tööandja ja klienditeenindaja vahel kokku lepitud konkurentsipiirangu eesmärgiks oli takistada tööülesannete käigus saadava informatsiooni avaldamist tööandja konkurendile.<sup>87</sup> Konkurentsipiirang keelas töötajal olla töösuhtes või mõnes muus suhtes ettevõtjaga, kes tegeleb jalanõude ja nahktoodetega. Kohus jättis aga tähelepanuta töötaja väite, et enamus kaupluseid müüvad jalanõusid ning nahktooteid ning need tegevusalad on märgitud enamuse ettevõtete tegevusvaldkondadeks, mistõttu on takistatud töötaja töötamine üldse kaubandusega tegelevates ettevõtetes.<sup>88</sup>

Peale lepingu lõppemist kehtiva konkurentsipiirangu puhul reguleerib selliseid ebaõiglasti olukordi TLS-is samuti piirangu eest makstav hüvitis. Iseasi on see, kas konkurentsipiirangu subjekte peaks seaduses rangemalt reguleerima või peaks olema suurem lepinguvabadus, mis tähendab, et kui tööandja peab ärihuvide kaitseks majanduslikult mõistlikuks maksta piirangu eest väga suurt hüvitist, siis on ka sellised kokkulepped lubatud, eeldusel, et õigustatud huvi

---

<sup>85</sup> Tähtajalise lepingu ajal konkureeriva tegevusega tegelemist on HMK käsitletud asjas 2-09-64549. Pärast lepingu lõppu kehtiva konkurentsipiirangu kohta tähtajalise töölepingu puhul käesoleva töö autori teada olevalt lahendeid ei ole. Sellise konkurentsipiirangu puhul võib puududa tööandja õigustatud huvi kokkuleppe sõlmimiseks.

<sup>86</sup> Humblet 2010, lk 193.

<sup>87</sup> Informatsiooniks, mis võis klienditeenindajale tööandja arvutisüsteemide kasutamise kaudu teada olla, oli klientidele tehtavad hinnapakumise põhimõtted, püsikliendibaas, töötajate motiveerimise süsteem ning muu konfidentsiaalne informatsioon.

<sup>88</sup> HMKo 2-07-20609.

piirangu kehtestamiseks on olemas.<sup>89</sup> Autor on seisukohal, et seaduse kriteerium, tööandja õigustatud huvi olemasolu, on piisav vältimaks ebaõiglaseid olukordi töötajate jaoks. Seda aga juhul, kui kohtupraktikas hakatakse ulatuslike konkurentsipiirangute puhul lugema õiglaseks suuremaid hüvitisi.<sup>90</sup> Oluline on loomulikult ka see, et tööandja õigustatud huvi oleks tõendatud ning kuidas kohus olulise huvi kriteeriumit kohaldab. Autorile tundub, et õigustatud huvi on olemas alati siis, kui töötajal keelatakse selline konkureeriv tegevus, mille puhul tal on konkurentsieelis seoses tööandja juures töötamisel saadud infoga. Sellise info puhul on tööandjal õigustatud huvi selle salajas hoidmise vastu. Küsitav on, kas tööandja õigustatud huvi konkurentsipiirangu kehtestamiseks on olemas kaupluse müüja suhtes, kes kasutab tööandja arvutisüsteeme, kus tal võib olla teatud ligipääs tööandja infole. Selliselt määratletuna on autori arvates subjektide ring liialt lai.

Konkurentsipiirangu puhul, mis kehtib töölepingu ajal, on töötaja tugevamini seotud lojaalsuskohustusega tööandja ees. Seega peaks töösuhte olemusest tulenevalt olema välistatud töötaja igasugune tööandjaga konkureeriv tegevus. Õigustatud huvi olemasolu on aga ka siin vajalik, sest tööandjal ei saa olla õigust piirata töötaja töövälise aja kasutust, kui tegu ei ole konkureeriva tegevusega.

### **3.2.2. Konkurentsipiirangu mõistlikult ning äratuntavalt piiritlemise kohustus**

Konkurentsipiirangu äratuntava piiritlemise kohustuse eesmärk on luua suhtes selgust, sest piirang, mille rikkumise korral on töötaja vastutav, peab olema talle arusaadav. Mõistlikkuse kriteerium tagab liiga laiaulatuslike konkurentsipiirangute kehtetuse ning poolte huvide ja õiguste vahel mõistliku tasakaalu. Äratuntavalt ja mõistlikult peab piiritlema piirangu nii esemeliselt, ajaliselt kui ka ruumiliselt. Esemelise piiritlemise puhul võib tööandja nimetada oma konkurendid nimepidi, kuid konkurentide juurde tekkimise ning lõpetamise puhuks on mõistlikum siiski määratleda, millised on tööandja enda tegevusvaldkonnad, millega tegeledes osutab teine ettevõtja talle konkurentsi. Konkureeriv tegevus tuleb samuti piiritleda, et töötajal oleks arusaadav, kas tal on piirang vaid konkurendi juurde tööle asuda või hõlmab

---

<sup>89</sup> Kuigi nagu juba öeldud, on Belgia seadnud väga konkreetseid kriteeriumid, millistele töötajatele ei tohi piirangut seada, on seal ka nõue, et hüvitis piirangu perioodi jooksul ei tohi olla väiksem kui pool senisest töötasust. Meil ei ole selgust kummagi kriteeriumi puhul. Vt: Blanpain 2010, lk 251.

<sup>90</sup> Kui konkurentsipiirangu kehtimiseks peaks tööandja maksma oma klienditeenindajast töötajale väga ulatuslikku hüvitist, siis see piirab selliste kokkulepete arvu.

see ka nt konkureeriva ettevõtte asutamist. Konkurentsipiirangu ajalise piiritlemise nõue omab aga suuremat tähtsust peale lepingu lõppemist kehtiva piirangu puhul.<sup>91</sup>

### **3.2.2.1. Konkurentsipiirangu esemeline piiritlemine**

Tööandja võib oma konkurentide ringi piiritleda nii laiemalt kui ka kitsamalt, kuid töötaja konkurendiks saab lugeda vaid selliseid ettevõtteid ja üksikisikuid, kes tegutsevad teatud territooriumil tööandjaga samadel tegevusaladel so samal kaubaturul.<sup>92</sup> Lisaks samas valdkonnas tegutsemisele, võib oluliseks osutada, kas konkureeriv ettevõtja on orienteeritud samadele klientidele. Kui konkurentsipiirangu kokkuleppega on ette nähtud keeld töötada muude ettevõtjate juures, siis selline piirang on kehtetu, kuna tööandjal puudub õigustatud huvi selliseks kokkuleppeks ning piirang ei ole esemeliselt mõistlikult piiritletud.

Ettevõtjate tegevuse võrdlemisel on kohtupraktikas üldjuhul lähtutud äriregistris sisalduvatest andmetest. Ettevõtted loetakse konkurentideks, kui nende tegevused kattuvad. Seejuures ei pea aga kattuvus olema täielik.<sup>93</sup> Tegelikult ei pruugi äriühingute põhikirjas sätestatud tegevusalade võrdlusest saada järeldada, kas ettevõtted on konkurendid, kuna äriregistris võivad tegevusalad olla sätestatud väga laialt. Seepärast on ka kohtud leidnud, et konkurentide määramisel on oluline äriühingute reaalne tegevus, mitte registrikaardile kantud tegevusalad.<sup>94</sup> Ettevõtja tegevusalade kindlaks tegemisel on vaid üks võimalus lähtuda tema registrikaardile märgitust.

Ühes kohtuotsuses on Tartu Maakohus põhjendanud seda, miks ta äriregistrist tegevusvaldkondade määratlemisel ei lähtu, järgmiselt: enne 01.01.2007 olid ettevõtte äriregistris sätestatud andmed tegevusvaldkondade kohta üksnes informatiivsed, ega keelanud tegutseda ka muudes valdkondades, mistõttu ei hakatud reaalse tegevusala muutmisel põhikirju muutma. Hetkel toimub aga andmete uuendamine majandusaasta aruande esitamisega.<sup>95</sup> Seega uueneb ettevõtja tegevusvaldkondade kohta käiv info äriregistris kord aastas, mistõttu saavad kohtud enamasti sellisest infost lähtuda. Oluline on aga ikkagi

---

<sup>91</sup> Peale selle, et konkurentsipiirang peab olema mõistlikult ja äratuntavalt piiritletud, oleneb peale lepingu lõppemist kehtiva piirangu puhul selle piirangu eest makstava hüvitise mõistlikus piirangu ulatusest.

<sup>92</sup> Ü. Kaldmäe. Töötaja konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus. - Juridica 1999, nr 6, lk 293.

<sup>93</sup> Ojamäe 2006, lk 37.

<sup>94</sup> HMKo 2-07-12575, p 8. Selle kohtulahendi puhul luges kohus töötaja endise tööandja ning töötaja asutatud ettevõtte konkureerivateks, kuna töötaja poolt asutatud ettevõtte kodulehelt nähtus, et see müüb samu elektritööriistu mida töötaja endine tööandjagi.

<sup>95</sup> TMKo 2-08-8220.

tööandja ja tema oletatava konkurendi reaalsete tegevusalade kattumine selleks, et neid lugeda konkurentideks. Konkureerivaks ei saa pidada ka neid ettevõtteid, kes tegelevad küll sama kaubaga, kuid üks tegeleb nt kauba müügiga ning teine pakub sama kaubaga seonduvat teenust.<sup>96</sup>

Konkureeriva tegevuse puhul on Riigikohus leidnud, et seadus annab konkurentsipiirangu ulatusele laiemat tähendust, millest kitsamalt saavad pooled alati kokku leppida. Kui seadus räägib mitte töötamisest konkurendi juures, siis pooled saavad leppida töölepingus kokku, millised on need tegevusalad konkreetsemalt, mida peetakse konkureerivaks.<sup>97</sup> Viidates nimetatud Riigikohtu lahendile, on Tartu Maakohus leidnud, et kui kokkuleppega pole konkureerivat tegevust piiratud, siis on keelatud konkurendi juurde tööle asumine igasse ametisse. Seetõttu luges kohus tööandja juures müügispetsialistina töötanud töötaja konkurentsikeelu rikkumise tõendatuseks ainuüksi konkureerivasse ettevõttesse tööle asumisega.<sup>98</sup> Autor nõustub, et konkureeriva tegevusena saab määratleda töötaja igasuguse tegevuse, st nii töötaja tööle asumise konkurendi juurde, kui ka uue konkureeriva ettevõtte loomist.<sup>99</sup> Töötaja töökoht konkurendi juures peab olema ka reaalselt selline, mille puhul on tööandjal õigustatud huvi töötaja sellel kohal töötamise piiramise suhtes. Piirang ei ole mõistlikult piiritletud, kui keelatud on töötamine konkurendi juures ka nendel ametikohtadel, mille puhul konkurentsi osutamine ei ole võimalik.<sup>100</sup>

Konkureerivaks tegevuseks saab teatud juhtudel lugeda ka konkureeriva tegevuse ettevalmistamist.<sup>101</sup> Töövaidluskomisjoni praktikast tulenevalt ei alga konkureeriv tegevus nt

---

<sup>96</sup> HMKo 2-06-9075 leidis kohus, et konkurentideks ei saa pidada ettevõtteid, kellest üks tegeleb trükiteeninduse pakkumisega ning teine tegeleb küll trükitoöstuse tarvikute müügi ning trükiteenuste vahendusega kuid ei oma trükiseadmeid ega osuta trükiteenust. Ettevõtete tegevusvaldkondade võrdlemisel tugines kohus nii äriregistri teabele kui ka poolte väidetele oma tegevuse kohta.

<sup>97</sup> RKTko 3-2-1-121-06, p 16.

<sup>98</sup> Nimelt väitis töötaja, et tegeleb konkureerivas ettevõttes hoopis autojuht-varustajana. See väide ei leidnud aga kinnitust. Vt: TMKo 2-08-8220.

<sup>99</sup> Töötaja tööülesannetest ning lojaalsuskohustusest tulenevalt peaks töötajal ka ilma poolte kokkuleppeta olema selge, et kui müügiga tegelev töötaja, kes on turuga kursis ostab tööandja käest tema toote ning müüb selle ise kasumiga maha, siis ei ole ta täitnud korrektset oma tööülesandeid ning lojaalsuskohustust, mistõttu võib tööandja sellise töötaja suhtes kaotada usalduse ning nõuda ka saamata jäänud tulu hüvitamist. Selline probleem kerkis üles TlnRnK lahendis nr 2-08-24788, kus kinnisvara müügiga tegelev töötaja ostis tööandja käest korteri ning müüs selle kallimalt edasi. Kohus leidis, et tööandja oleks pidanud töötajat teavitama edasimüügi keelust. Kohtuasja tõendid viitasid aga pigem sellele, et tööandjal oli teada tööandja kavatsus ostetav korter edasi müüa.

<sup>100</sup> Õiguskirjanduses on ühe konkureeriva tegevuse liigina toodud välja ka – konkureeriv tegevus töötaja pereliikme kaudu. Käesoleva töö autor nõustub selle teema puhul E. Ojamäe käsitlemusega, mille kohaselt on küll praktikas tihti sellistel puhkudel keerulisem konkureerivat tegevust tõendada, kuid konkureerimisse töötaja perekonnaliikme kaudu tuleb suhtuda nii nagu suhtutakse ükskõik millisesse teise tööandja konkurendi heaks tegutsemisse. Vt: Ojamäe 2006, lk 40-42.

<sup>101</sup> Ojamäe 2006, lk 45.



äriühingu registreerimisest töötaja poolt.<sup>102</sup> Tööandja klientidega seonduvate juhtumite puhul hakkab töötaja konkureerivaks tegevuseks loetav tegevus hetkest, mil ta esitab klientidele pakkumised, mis tähendab, et kohus ei lugenud konkurentsikeelu rikkumiseks klientide informeerimist tööandja halvast majanduslikust seisundist.<sup>103</sup> Sellised seisukohad on äärmiselt vaieldavad ning olenevad sellest, millised on tõendid ja kas nende alusel saab järeldada, et töötaja hakkas konkureerivat tegevust ettevalmistama. Tööandja ei pea ootama, kuni talle tekitatakse kahju.

Tallinna Ringkonnakohus on oma hiljutises otsuses<sup>104</sup> hinnanud konkurentsipiirangu kehtivust töölepingu kehtivuse ajal. Kohus leidis, et vaidlust ei olnud selles, et piirang on ajaliselt ja ruumiliselt äratuntavalt määratletud.<sup>105</sup> Küsimuse tekitas asjaolu, kas konkurentsipiiranguga hõlmatud tooted olid töötaja jaoks äratuntavalt piiritletud ehk siis konkurentsipiirangu esemeline piiritlemine. Töölepingu järgi puudutas konkurentsipiirang selliseid tooteid, mis on “samasugused, samalaadsed või nendega konkureerivad tooted, milliste äritegevusega oli töötaja tööandja juures töötades seotud.” Tööandja tegeles madalpingeseadmete müügiga. Kohus tuvastas, et madalpingeseadmete spektrisse mahuvad nii igapäevased elektritarbed kui ka tööstuses ja elektroonikas kasutatavad seadmed. Tööandjale kuulus vaid piiratud valik madalpingeseadmeid. Seega oli vaidlus selles, kui laialt tõlgendada mõisteid “samalaadne toodang” ning “konkureeriv toodang”. Kohus lähtus tõlgendamisel VÕS-i §-st 29 ning eriti selle lg 5 punktist 4, mille järgi tuleb lepingu tõlgendamisel arvestada selle olemust ja eesmärki. Kohus leidis, et lähtudes lepingu eesmärgist, milleks oli töötaja poolt konkurentsi osutamise välistamine, ei ole põhjendatud tõlgendada kokkulepet nii, et töötajal oli piiratud tegutsemine igasuguste madalpingel töötavate toodetega seoses. “Samalaadsete toodetena” tuleks käsitleda seega neid tooteid, mis on tööandja toodetega sarnased oma tüübilt ja otstarbelt. Kohus märkis veel, et konkureerivate toodete osas tuleb eelkõige lähtuda tööandja poolt müüdavatest toodetest. Juhul kui tööandjal oli ajal mil töötaja tema juures töötas, kindel plaan mingis sektoris oma tootevalikut laiendada, siis ka neist toodetest. Kokkuvõttes leidis kohus, et konkurentsipiirang oli äratuntavalt määratletud vastates TLS §-le 23 lõigetele 1-3, olles seega kehtiv. Lahendist võib välja lugeda selle, et konkurentsipiirangut saab kehtestada nende toodete puhul, millel on sama sihtgrupp.

---

<sup>102</sup> Viljandimaa Tööinspektsiooni Töövaidluskomisjoni 28. veebruari 2003. a otsus tööavaidlusasjas nr 9-13-2/28-03.

<sup>103</sup> Ida-Viru maakohu otsus 2-483/03.

<sup>104</sup> TlnRnKo 2-10-46580.

<sup>105</sup> Ajaliselt kehtis piirang töölepingu kehtivuse ajal. Ruumilise kehtivuse osas vaidlust ei olnud, mistõttu kohus järeldas, et pooled tõlgendavad piirangut geograafiliselt viisil, millega on keelatud konkurentsi osutada ükskõik kus.

Viidatud lahendis tugines töötaja argumendile, mille kohaselt konkurentsipiirang rikub seadusest tulenevat tööandja kohustust piirang töötajale äratuntavalt piiritleda ning on seetõttu kehtetu. Käesoleva töö autori arvates tuleneb TLS § 23 lõikest 4 piirangu tühisus juhul, kui ükskõik milline paragrahvis nimetatud nõuetest on täitmata. Kohus leidis, et tõlgendamisreegleid appi võttes oli arusaadav, kuidas oli piirang esemeliselt piiritletud ning luges konkurentsipiirangu kokkuleppe kehtivaks. Kuigi kohus ei järeldanud, et töötaja jaoks oli piirang äratuntavalt piiritletud, on siiski mõistlik, et konkurentsipiirangu kokkulepet ei loetud tühiseks. Käesoleva töö autori arvates ei saa töötaja mõistliku piirangu puhul tugineda piirangu tühisusele, kuna tema jaoks ei olnud see äratuntavalt piiritletud. Seda eriti piirangu puhul, mis on kokku lepitud töösuhte kehtimise ajaks. Töötaja peab arvestama, et töölepinguga võtab ta kohustuse olla tööandja suhtes lojaalne ning peab ka ise tegema kahtluse korral mõistlikke pingutusi piirangu eseme välja selgitamiseks.

### **3.2.2.2. Mõistlik ajaline ja ruumiline piiritlemine**

Konkurentsipiirangu mõistliku piiramise nõue tähendab seda, et konkurentsipiirang ei tohi kehtida kauem ega ulatuslikumalt kui see on vajalik tööandja õigustatud huvide kaitseks. Konkurentsipiirangu ruumilise määratlemise korral on tööandjal õigustatud huvi määrata piirangu geograafiliseks alaks see ala, kus tema ise tegutseb ning kus tegutsedes võiks töötaja talle konkurentsi osutada.<sup>106</sup>

Töölepingu kehtivuse ajal ei oma mõistliku ajalise piiritlemise nõue erilist tähtsust. Tööajal kehtiva konkurentsipiirangu kokkuleppe hõlmab kogu töölepingu kehtivuse perioodi ehk nii töötaja tööaega tööandja juures kui ka tööst vaba aega. Ajalise piiritlemise nõudel on tähendus konkurentsipiirangu kokkuleppe osas, mis on sõlmitud töölepingu lõppemise järgse perioodi kohta. Viimast on käsitletud töö alapunktis 3.3.2.

### **3.3. Kehtivus peale lepingu lõppemist**

Kui töölepingu sõlmimisega võtab töötaja endale kohustuse olla tööandja suhtes lojaalne ning mõistlikus ulatuses kokkulepitav konkurentsipiirang ei ole töötaja jaoks liialt koormav, siis pärast töösuhte lõppu kehtiv konkurentsipiirang võib töötaja töökoha valikut oluliselt

---

<sup>106</sup> Ojamäe 2009, lk 241-242.

kitsendada. Seepärast kehtestab TLS lisaks alateema punktis 3.2. nimetatud konkurentsipiirangu kehtivustingimustele, kolm lisatingimust, mis on vajalikud konkurentsipiirangu kehtimiseks peale töölepingu lõppemist.<sup>107</sup> Nimelt on töötaja tegevust võimalik kokkuleppega piirata vaid üheks aastaks arvates töölepingu lõppemisest<sup>108</sup>, kokkulepe peab olema sõlmitud kirjalikult<sup>109</sup> ning tööandja peab ka töötaja töökoha valiku piiramise eest maksma hüvitist vastavalt TLS § 24 lg 1 punktile 3.<sup>110</sup>

### **3.3.1. Igakuine ja mõistlik hüvitis ning hüvitise maksmise viis**

Hüvitise maksmise kohustus oli ka varasemas TLS-is kuid praegu kehtivas seaduses on hüvitise maksmise kohustust oluliselt täpsustatud. Makstav hüvitis peab olema nimelt igakuine ja mõistlik. Kuigi varasemas seaduses mõistlikkuse nõuet ei olnud, on Riigikohus juba oma 14. märtsi 2005. a lahendis nõustunud ringkonnakohtu seisukohaga, et konkurentsikeelu eest makstava eritasu suurus peab olema õiglane ja kompenseerima töötaja töökohavaliku piirangut.<sup>111</sup> Esimese astme kohus on aga juba 23. novembril 2004 lugenud heade kommetega vastuolus olevaks, ebaproportsionaalse soorituse tõttu konkurentsipiirangu kokkuleppe, mille alusel makstud hüvitis ei kompenseerinud PS §-st 29 tuleneva õiguse piiramist.<sup>112</sup> Seega on konkurentsipiirangu puhul tegemist isiku põhiõiguse - vabalt valida tegevusala, elukutset ja töökohta riivega, mis peab olema võimalikult õiglaselt kompenseeritud.<sup>113</sup> Arvesse tuleb võtta ka asjaolu, et osade valdkondade puhul ei pruugi töötaja saada enam üldse tööd erialal, millel ta seni töötanud on.

---

<sup>107</sup> Kusjuures konkurentsipiirangus, mis kehtiks peale töölepingu lõppu, ei ole võimalik kõikjal kokku leppida. Näiteks Slovakkias on sellised kokkulepped keelatud. Seega võib töötaja peale töösuhte lõppu asuda tööle oma endise tööandja konkurendi juurde või alusata ise konkureeriva tegevusega. Konkurentsipiirangu kokkulepete eest on ette nähtud trahv summas 100 000 EUR. Tööandja ainukeseks kaitseks on Äriseadustikust tulenev ärisaladuse ärakasutamise keeld, mida loetakse kõlvatuks konkurentsiks. Ius Laboris. Non-Compete clauses. An International Guide. Brussels: *sine anno*, lk 265. Arvutivõrgus. Kättesaadav: [http://www.iuslaboris.com/files/documents/Public%20Files/Publications/2011 Publications/non-compete-clauses-an-international-guide.pdf](http://www.iuslaboris.com/files/documents/Public%20Files/Publications/2011%20Publications/non-compete-clauses-an-international-guide.pdf).

<sup>108</sup> TLS § 24 lg 1 p 4.

<sup>109</sup> TLS § 24 lg 1 p 2.; Sama nõue on ka Läti tööõiguses. Vt: Täre, I. Labour Law in Latvia. The Netherlands. Wolters Kluwer Law International BV, 2010, lk 84. Ka Belgias ei tohi konkurentsipiirangut ette näha kauemaks kui aasta peale lepingu lõppu. Vt: Blanpain 2010, lk 251.

<sup>110</sup> Lisaks ei saa konkurentsipiirang olla tingimuslik. TlnRnKo 2-07-35499 kohaselt lahtise tingimusega seatud konkurentsikeeld heade kommetega vastuolus ning seeläbi tühine TsÜS § 86 mõttes. Antud kaasuses olid pooled kokku leppinud, et konkurentsikeeld kehtib juhul, kui tööandja maksab selle eest lepingu lõppemisel hüvitust.

<sup>111</sup> RKTko 3-2-1-14-05, p 13.

<sup>112</sup> TlnLko 23.11.2004, 2/277-915/04.

<sup>113</sup> RKTko 3-2-1-121-06, p 19.

Eesti Riigikohtu praktikat arvesse võttes on oluline küsimus sellest, mida mõistetakse mõistliku hüvitise all. 2. mai 2007 on Tallinna Ringkonnakohus leidnud järgmist: Kuigi vastustaja vastuväidete kohaselt makstakse kaubanduses konkurentsikeelu eest 15 % brutopalgast, siis puuduvad usaldusväärsed tõendid konkurentsikeelu eest saadav tasu võrdlemiseks ning tuleb lähtuda makstud palgast. Kohus tuvastas, et töötaja konkurentsipiirangu eest saadav hüvitis moodustas töölepingu alguses 25 % tema palgast ning lepingu lõppedes oli hüvitis üle 11,7 % palgast. Sellise hüvitise luges kohus õiglaseks tasuks töökohavaliku piirangu korral.<sup>114</sup>

Konkurentsikeelu ulatust ja intensiivsust arvestades ei ole kohus pidanud eritasu suurust õiglaseks 23. mai 2011 tehtud otsuses<sup>115</sup>, kus Riigikohus nõustus maakohtu põhjendustega. Maakohtu hinnangul tuleb kompenseerimise eesmärki silmas pidades, tasu õiglase suuruse hindamisel, arvestada nii konkurentsikeelu sisulise, ajalise ja ruumilise ulatusega kui ka eritasu suurusega võrrelduna töötaja põhipalgaga. Kohus leidis, et töölepingus oli konkurentideks peetavate isikute ring ning keelatud tegevus sätestatud nii laialt, et eeldas töötaja ümberspetsialiseerumist pärast töölepingu lõppemist. Seetõttu ei lugenud kohus õiglaseks makstud eritasu, mis moodustas töötaja palgast vaid 17,4 %.<sup>116</sup>

Õiglaseks ei ole Tallinna Linnakohus ka ühes oma 2004 a tehtud otsuses<sup>117</sup> lugenud eritasu, mis moodustas kuni 18,16 % töötaja palgast. Kuigi eritasu ei olnud võrreldes palgaga väga väikene, siis selle kaasuse puhul mängis rolli töösuhte kestus. Kuna tööleping kehtis vaid natuke üle kahe aasta, siis sai töötaja eritasudena tööandjalt kokku vaid 46 056 krooni. Selline hüvitis ei olnud aga proportsionaalne kahe aastase konkurentsikeeluga, arvestades, et töötaja palk oli olnud umbes 20 000 krooni kuus.<sup>118,119</sup>

Kuna ebamõistlikult väikese hüvitise puhul osutub konkurentsipiirang lihtsalt tühiseks, siis on äärmiselt oluline, et oleks kokkuleppe sõlmimisel ennustatav, milline hüvitis on mõistlik. Nagu nähtub eelmisest näitest, ei olnud aga konkurentsipiirangus kokkuleppimise hetkel

---

<sup>114</sup> TlnRnKo 2.05.2007, 2-05-2261. Ka Harju Maakohus on lugenud mõistlikuks ja põhjendatuks hüvitise, mille suurus moodustab 25 % töölepingu lõpetamise ajal kehtivast töötasust. HMKo 2-10-55075.

<sup>115</sup> RKTko 3-2-1-39-11.

<sup>116</sup> HMKo 8.06.2010, 2-08-23930, p 27.

<sup>117</sup> TlnLko 23.11.2004, 2/277-915/04.

<sup>118</sup> Töötajale makstud hüvitis oleks kahe aastase konkurentsikeelu kehtivuse ajal moodustanud vaid 9,6% töötaja endisest sissetulekust.

<sup>119</sup> Lisaks sellele, et kohtud on mõistlikkuse määramisel võtnud arvesse eelkõige eritasu suurust võrreldes senise palgaga, on ka otsuseid, kus on lihtsalt nenditud, et nt 24 kuu eest makstud eritasu summas 43 980 krooni on mõistlik hüvitis 12 kuud kehtiva konkurentsikeelu eest. TMKo 2-08-8220.

teada, et töösuhe kestab vaid kaks aastat ning makstud hüvitise kogusumma ei ole seega proportsionaalne konkurentsipiirangu kehtivusega.<sup>120</sup> Kehtiva TLS järgi tuleb aga konkurentsipiirangust kinnipidamise eest maksta hüvitist töölepingu lõppedes ehk ajal, mil konkurentsipiirang kehtib.<sup>121</sup> Selliselt on nii töötajal kui ka tööandjal oluliselt parem ülevaade sellest, kuivõrd hüvitis kompenseerib töötaja töökohavaliku piirangu. Samuti on mõlemal poolel parem otsustada, kas konkurentsipiirangus tasub üldse kokku leppida. Kui töötajale makstakse hüvitist igakuiselt peale töölepingu lõppemist, täidab hüvitis ka paremini oma otstarvet, milleks on töökohavaliku piirangu kompenseerimine. Töökohavalik on aga peale töölepingu lõppemist ühtviisi piiratud nii neil, kelle töösuhe kestis lühikest aega kui ka neil, kelle töösuhe oli pikk. Seega on lähtuvalt kompensatsiooni eesmärgist põhjendatud, et hüvitise suurus ei tohiks sõltuda töösuhete kehtivusest vaid peab sõltuma ajast, mil töökohavalik on töötaja jaoks piiratud.

Kokkuvõtvalt seisneb TLS järgi mõistlik hüvitis praeguse kohtupraktika kohaselt ilmselt selles, et peale töölepingu lõppemist jätkab tööandja töötajale sisuliselt töötasu maksmist mingis ulatuses. Vastav ulatus sõltub konkurentsipiirangu intensiivsusest ehk sellest kui ulatuslikult on töötaja tegevust piiratud. Seega on teada ka nn mõistliku hüvitise maksimaalpiir, milleks on töötaja senine igakuine töötasu.<sup>122</sup> Kuna konkurentsipiirang peab aga olema ruumiliselt ja esemeliselt mõistlikult piiritletud, siis ei saa piirang olla ilmselt sedavõrd intensiivne, et selle eest tuleks hüvitisena maksta senist töötasu täies ulatuses. Kui aga mingil põhjusel peaks olema kehtiv selline konkurentsipiirang, mis piirab töötaja

---

<sup>120</sup> Lisaks sellele, et töösuhete ajal makstava eritasu kogusuurus lepingu lõppedes ei ole ettenähtav, ei täida see ka hüvitise eesmärki. Seepärast on TMKo 15.06.2006, 2-05-24245 leidnud, et töötajale 2000-2001 aastatel makstud eritasu ei ole õiglane ega kompenseeri töötaja töökohavalikut aastal 2005, mil töösuhe lõppes (pärast 2001 aastat oli tööandja rikkunud oma kohustust hüvitist maksta). Kusjuures makstud hüvitis antud kaasuses oli 16 500 kr ning töötaja põhipalk lepingu lõppedes oli 9000 kr kuus. Kuna konkurentsipiirang oli kehtestatud aastaks, siis hüvitis jagatuna konkurentsipiirangu kestvusega moodustas töötaja kuupalgast koguni umbes 15,3%. Igas kuus makstud hüvitis (1 500 krooni) moodustas aga töötaja kuupalgast (9 000 krooni) peaaegu 17%. Antud lahendis on otseselt viidatud sellele, et ka hüvitise maksmise aja ja piirangu kehtivuse ajaline distantis võib mõjutada otsustust lugeda hüvitist mõistlikuks.

<sup>121</sup> TLS § 24 lg 3 mis sätestab igakuise ja mõistliku hüvitise maksmise kohustuse, ei ole autori hinnangul piisavalt selgelt sõnastatud. Paragrahvi mõttest on aru saada, et lõige 3 räägib sellest, et hüvitist tuleb maksta peale töölepingu lõppemist, mitte igakuist hüvitist ei tule maksta konkurentsipiirangust peale lepingu lõppemist kinnipidamise eest. Lõige 3 võiks olla sätestatud järgmiselt: Töölepingu lõppemisel maksab tööandja töötajale igakuist mõistlikku hüvitist konkurentsipiirangu kehtivuse vältel.

<sup>122</sup> See kas arvutamise aluseks võetakse töötaja viimase kuu töötasu, viimase kolme kuu, aasta või kogu töölepingu kehtivuse ajal saadud töötasu keskmine, on kohtupraktika määrata. Samas kui seaduse mõte on, et hüvitada tuleb selline osa töötaja senisest palgast, mis tal jääb konkurentsipiirangu tõttu saamata, siis võiks seaduses sisalduda ka mõistliku hüvitise arvutamise alused. Hüvitise arvutamise kriteeriumide kohta saaks seaduse lugeja teada ka näiteks siis, kui oleks sätestatud piirmäär, alates millest on hüvitis kindlasti ebamõistlik. Näiteks võiks igakuine hüvitis olla ebamõistlik alati, kui see moodustab vähem kui 30 % töötaja viimase kolme kuu töötasu keskmisest tasust.

võimalust piirangu ajal töötada täielikult, siis peaks mõistlik hüvitis olema võrdne töötaja endise töötasuga.<sup>123</sup> Järelikult on tööandja jaoks ainuke garantii, et konkurentsipiirang jääb kehtima ka vaidluse korral mõistliku hüvitise suuruse üle, asjaolu, et hüvitise suuruseks on kokku lepitud töötaja töötasu suurus. Töötaja töökohavaliku piiratust ning sellega seonduvat sissetuleku vähenemist konkurentsipiirangu kehtivuse perioodil ei ole lihtne hinnata.<sup>124</sup>

Kuigi hüvitise mõistlik suurus on võrreldes vana seadusega oluliselt paremini poolte jaoks ettenähtav, siis pikaajaliste töösuhete puhul see siiski nii selge ei ole. Probleem seisneb selles, et hüvitise suuruses lepitakse enamasti kokku töölepingu sõlmimise ajal. Kui aga töösuhe on pikk ning töötaja töötasu suurus muutub selle aja jooksul oluliselt, siis hüvitis, mis tundus selle kokkuleppimise ajal mõistlik ei pruugi seda töölepingu lõppedes enam olla. Seega tuleb iga kord, kui on töötasu läbirääkimised, leppida kokku ka uues konkurentsipiirangu eest makstava hüvitise summas.

Nagu juba eelnevalt mainitud tuleb, lähtudes kohtupraktikast, igal üksikjuhul eraldi hinnata, kui suur on töötaja põhiõiguse riive ning kui suure osa töötaja senisest töötasust peaks talle selle eest hüvitisena maksuma.<sup>125</sup>

Paljudes riikides on aga hüvitise suuruse küsimus lahendatud täpsemalt. Näiteks Belgias tuleb töötajale maksta kompensatsioon ühekordse summana, kusjuures kompensatsioon ei tohi olla üle poole väiksem töötaja bruto palgast, mis kuulub tasumisele keelu kehtivuse ajal. Arvutamise aluseks võetakse töötaja viimane kuupalk enne lepingu lõppemist või 12 kuu keskmine palk varieeruva töötasu korral.<sup>126</sup> Kompensatsiooni arvutamise aluseks loetleb aastast 1978 pärit kollektiivleping järgmised kriteeriumid: arvesse tuleb võtta tehtud töö tüüpi, piirangu kehtivuse perioodi, keelu territoriaalset ulatust ning töötaja palka.<sup>127</sup>

---

<sup>123</sup> Iseasi on piirangutega, mis keelavad omandada konkureeriva ettevõtte osasid või aktsiaid.

<sup>124</sup> Ilmselt saab praktikas tõendada töökuulutuste ja tööpakkumiste kaudu, kui piiratud on töötaja võimalus teenida sissetulekut piirangu kehtivuse ajal. Kokkuleppe tegemise ajal võib aga siiski olla väga keeruline ette ennustada, kui ulatuslikult kokkulepitav piirang töötajat mõjutab ning kas kohus loeb hiljem vaidluse korral hüvitise mõistlikuks või mitte.

<sup>125</sup> Eelpool mainitud lahendis 2-05-2261 pidas kohus mõistlikuks eritasu, mida oli makstud kokku 39 000 krooni kahe aastase keelu kohta (so 1 625 krooni kuu kohta). Kusjuures töötaja palk varieerus töösuhete ajal 4000 – 8500 kroonini. Seega töölepingu lõpupoole makstud palgast moodustas hüvitis vaid 19 %. Konkurentsikeeld oli aga poolte vahelises töölepingus sätestatud küllaltki laialt. Nimelt olid töölepingu kohaselt tööandja konkurentideks, kelle juures töötamine oli keelatud, järgmised ettevõtjad: jalatsite, nende hooldusvahendite, aksessuaaride jms toodete jae- ja hulgimüügiga ja sellega seonduvate tegevustega tegelevad kodu- ja välismaised firmad või füüsilisest isikust ettevõtjad.

<sup>126</sup> Humblet 2010, lk 192-193.

<sup>127</sup> Blanpain 2010, lk 252.

Saksamaal on samuti tööandjal kohustus maksta hüvitist. Kusjuures hüvitise suurus peab olema vähemalt 50 % kõikidest hüvedest, mis töötaja on lepingu kehtivuse jooksul saanud.<sup>128</sup> Tšehhis tuleb aga maksta iga kuu eest vähemalt keskmist töötajale makstud tasu.<sup>129</sup>

Prantsusmaal on konkurentsipiirangu eest makstav hüvitis enamasti kindlaks määratud kollektiivlepinguga. Pooled võivad kokku leppida ka suuremas hüvitisel kui on kollektiivlepingus ette nähtud. Kehtetu on hüvitis, mida makstakse töölepingu kehtivuse ajal. Üldjuhul on Prantsusmaal hüvitise suuruseks vähemalt 30 % töötaja palgast, mida tuleb maksta vastavalt konkurentsipiirangu pikkusele.<sup>130</sup>

Kuigi paljudes riikides<sup>131</sup> on tööandjal kohustus hüvitada töötajale töökohavaliku piirang peale töölepingu lõppemist kehtiva konkurentsikeelu korral, siis näiteks Inglismaal sellist kohustust ei eksisteeri.<sup>132</sup> Iirimaa ei ole kompensatsiooni maksmine samuti tingimata vajalik, kuid on siiski ebatõenäoline, et selline konkurentsikeeld, mille eest hüvitist ei maksta, oleks kehtiv.<sup>133</sup> Hüvitise maksmise kohustust ei ole ka USA's<sup>134</sup> ega Šveitsis.<sup>135</sup>

Nagu juba mainitud ei ole Eestis hüvitise suuruse kohta seadusest tulenevalt öeldud muud, kui seda, et selle suurus peaks olema mõistlik. Senisest kohtupraktikast ei saa teha samuti mingit järeldust konkreetse summa või protsendi näol. Praktikast saab vaid järeldada seda, et hüvitis peaks katma vähemalt selle osa töötaja palgast, mis tal jääb piirangu tõttu selle kehtivuse ajal

---

<sup>128</sup> K. Neighbour. The International Comparative Legal Guide to: Employment & Labour Law. Germany. *Sine loco*. Global Legal Group 2011. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.iclg.co.uk/khadmin/Publications/pdf/4366.pdf>, lk 87-88.

<sup>129</sup> N. Randlová, R. Kaletová. The International Comparative Legal Guide to: Employment & Labour Law. Czech Republic. *Sine loco*. Global Legal Group 2011. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.iclg.co.uk/khadmin/Publications/pdf/4364.pdf>, lk 74.

<sup>130</sup> H. Lovells, J.M. Albiol. The International Comparative Legal Guide to: Employment & Labour Law. France. *Sine loco*. Global Legal Group 2011. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.iclg.co.uk/khadmin/Publications/pdf/4365.pdf>, lk 81.

<sup>131</sup> Lisaks eelmainitutele tuleb hüvitist maksta ka nt Itaalias. Vt: H. Lovells, V. Moresco, F. Grillo. The International Comparative Legal Guide to: Employment & Labour Law. Italy. *Sine loco*. Global Legal Group 2011. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.iclg.co.uk/khadmin/Publications/pdf/4372.pdf>, lk 127.

<sup>132</sup> H. Lovells, D. Harper, J. Broadbent. The International Comparative Legal Guide to: Employment & Labour Law. United Kingdom. *Sine loco*. Global Legal Group 2011. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.iclg.co.uk/khadmin/Publications/pdf/4386.pdf>, lk 218.

<sup>133</sup> Praktikast tuuakse hüvitise maksmine Iirimaa välja palgast eraldi juhul, kui konkurentsikeeld on sõlmitud töölepingust eraldi. Vt: M.O. Prentice, J. Dunne, B. Dunne. The International Comparative Legal Guide to: Employment & Labour Law. Ireland. *Sine loco*. Global Legal Group 2011. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.iclg.co.uk/khadmin/Publications/pdf/4370.pdf>, lk 115.

<sup>134</sup> W.C. Martucci, C.A. McAtee. The International Comparative Legal Guide to: Employment & Labour Law. USA. *Sine loco*. Global Legal Group 2011. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.iclg.co.uk/khadmin/Publications/pdf/4387.pdf>, lk 224.

<sup>135</sup> Dr. B. Gross, Dr. R. Zuber. The International Comparative Legal Guide to: Employment & Labour Law. Switzerland. *Sine loco*. Global Legal Group 2011. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.iclg.co.uk/khadmin/Publications/pdf/4384.pdf>, lk 205.

teenimata. Piirangu intensiivsus sõltub selle ajalisest, esemelisest ning geograafilisest määratlusest. Kuna konkurentsipiirangu kehtivuseks saab olla vaid aasta ning piirangu ajal makstakse hüvitist igakuiselt, siis ajalise kriteeriumi osas ei tohiks vaidlusi tekkida. Esemelise ja ruumilise piirangu puhul peaks kohtupraktika määrama, kas seaduse eesmärgiks on nii see, et konkurentsipiirangud ei oleks oma olemuselt ebamõistlikud kui ka see, et nende eest makstaks mõistlikku hüvitist või on pooltel õigus leppida kokku ka keskmisest ulatuslikumas piirangus, kui selle eest on ettenähtud vastav hüvitis.

Töölepingu seaduse struktuurist tulenevalt on konkurentsipiirangu esemeline, ruumiline ja ajaline mõistlik piiritletus eraldiseisvad eesmärgid. Konkurentsipiirangu kehtimiseks peavad olema täidetud kõik kriteeriumid. Selleks, et konkurentsipiirang kehtiks juba töösuhte ajal peab ta olema ruumiliselt, esemeliselt ja ajaliselt mõistlikult ning töötajale arusaadavalt piiritletud. Samas ei tohiks autori arvates kohus lugeda tühiseks mõnda niisugust konkurentsipiirangut, mis on sätestatud nt ruumiliselt ebamõistlikult ulatuslikult, kuid pooled on leppinud kokku hüvitises, mis kompenseerib ka keskmisest ulatuslikuma töötaja töökohavaliku piirangu. Arvestades, et piirangus ei saa kokku leppida kauemaks kui üheks aastaks peale lepingu lõppemist, piirang peab olema äratuntavalt piiritletud ning et piirang ei kehti mitte iga töötaja suhtes, on töötaja õigused autori arvates küllaltki hästi kaitstud. Probleemiks on aga õiguskindlus tööandaja jaoks. Seega võiks vaadata konkurentsipiirangu mõistliku ajalise, ruumilise ja esemelise piiritlemise kriteeriumit ja hüvitise suurust koos mitte teineteisest sõltumata. Pooltel peaks olema õigus leppida kokku veidi ulatuslikumas piirangus, kui selle eest on ettenähtud piisav hüvitis.<sup>136</sup> Teisiti tuleb aga läheneda siis, kui kokku on lepitud konkurentsipiirangu kehtivuses töölepingu kehtivuse ajal ning selle eest ei maksta tasu.

Hüvitise suurust seaduses määratleda on üsna keeruline. Mõistlik ei ole ilmselt määratleda ei hüvitise minimaalset suurust ega mingisugust suurust, mille puhul loetakse hüvitis alati mõistlikuks.<sup>137</sup> Lähtuvalt TsMS § 230 lõikest 1 peab pool tõendama neid asjaolusid, millel tuginevad tema nõuded ja vastuväited. Kuigi mõistliku hüvitise küsimuse puhul kaalub kohus asjaoludest tulenevalt, millist hüvitist võib pidada mõistlikuks, siis töötaja peaks tooma välja asjaolud, millest tulenevalt ta hüvitist ebamõistlikuks peab. Kuna mõistlik hüvitis tähendab

---

<sup>136</sup> Siinkohal ei ole tahetud soovitada, et suure hüvitise korral võiks olla pooltel vaba voli leppida kokku ükskõik kui ulatuslikus konkurentsipiirangus. Konkurentsipiirangu mõte ei ole välistada konkurentsi täielikult. Mõeldud on aga seda, et mõistlikkuse hindamisel omavad ilmselt piiritlemise kriteerium ning hüvitise suurus vastastikku mõju. Seda mõju ei ole vajalik rangelt vältida.

<sup>137</sup> Kuigi mõistlikuks võiks kohtupraktika lugeda alati hüvitise mille suuruseks on töötaja endine töötasu.



tasakaalu hüvitise suuruse ja piirangu ulatuse vahel, siis peab töötaja tõendama, kui suur osa tal jääb piirangu tõttu teenimata võrreldes eelneva töötasuga. Kuna konkurentsipiirang peab olema mõistlikult piiritletud, siis ei ole kehtivad sellised piirangud, mille tõttu ei ole töötajal üldse võimalik elatist teenida. Seega on ebatõenäoline, et konkurentsipiirangu eest ettenähtav hüvitis peaks olema sama suur kui töötaja endine töötasu. Seaduses võiks olla sätestatud näiteks, et kui hüvitis moodustab 70 % töötajale kuus makstud töötasust, siis on selline hüvitis eelduslikult mõistlik. Sellisel juhul oleks tööandjatel kindlam, et poolte vahel kokkulepitud konkurentsipiirang on kehtiv, kui see just ei ole niivõrd ulatuslik, et töötaja peab pärast töölepingu lõppemist töö saamiseks nt kolima.

Seadus peaks kindlasti aga määratlema selle, milline töötaja töötasu võetakse aluseks mõistliku hüvise arvutamisel. Kohtupraktikast tulenevalt peaks see olema töötasu, mille töötaja saab igakuiselt koos preemiate ja muude tasudega. Kui seadus sätestaks nt kriteeriumi, et aluseks võetakse töötaja viimase kuue kuu saadud bruto töötasu, siis saaksid pooled ka kokkuleppe sõlmimise ajal määrata hüvitiseks mingi protsendi töötaja viimase kuue kuu keskmisest töötasust. Selliselt ei tohiks pooltel tekkida vajadust hüvitise suuruse kokkulepet töösuhte ajal muuta. Seaduse muudatus hüvitise maksmise korrast on autori arvates igati mõistlik.

### **3.3.2. Konkurentsipiirangu ajaline kestvus**

Varasem seadus ei piiranud konkurentsipiirangu kokkuleppe kehtivust, mistõttu sõltus piirangu kestvus peale töölepingu lõppemist poolte kokkuleppest.<sup>138</sup> Kehtiv töölepingu seadus on selles osas oluliselt konkreetsem, võimaldades kokku leppida vaid kuni ühe aasta pikkuses tähtajas. Ilmselt on siinkohal soovitud kaitsta töötajat veel enam olukorra eest, kus tal ei ole võimalik oma valitud erialal elatist teenida ning oma teadmisi rakendada. Ühe aastane keeld on piisavalt pikk ka tööandja jaoks, sest kui on näiteks tegemist oluliste kliendisuhetega, mille kadumist kardetakse juhul, kui töötaja läheb peale lepingu lõppemist kohe konkurendi juurde tööle, siis piisab tegelikult juba mõne kuusest konkurentsipiirangust tagamaks, et tööandjale ei tekiks liiga suurt kahju.

---

<sup>138</sup> RKTko 3-2-1-39-11 püüdis ringkonnakohus väita, et enne praeguse seaduse kehtima hakkamist, ei olnud samuti võimalik leppida kokku konkurentsikeelu kehtivuses kaheks aastaks peale lepingu lõppemist. Seda seetõttu, et seadus ei määranud, kui kauaks piirangus võis kokku leppida ning TLS §-st 15 tulenes, et tingimused, mis on töötaja jaoks halvemad seaduses sätestatust, on kehtetud. Samuti arvas ringkonnakohus, et piirang ei saaks kehtida, kuna oleks jämedas vastuolus alates 1. juulist 2009 kehtiva seadusega. Riigikohus selles osas ringkonnaohtuga ei nõustunud.

Samas tuleb meeles pidada ka seda, et konkurentsipiirang on töötaja ja tööandja vaheline kokkulepe ning piirangu eest tuleb tööandjal tasuda mõistlikku hüvitist, mis korvaks töötaja töökohavaliku halvenemise. Samuti tuleb võtta arvesse, et konkurentsipiirang ja saladuse hoidmise kohustus on omavahel äärmiselt tihedalt seotud. Nimelt ei ole saladuse hoidmise kohustusele ajalist piirangut seatud ning kohustus säilib ka pärast töölepingu lõppemist ulatuses, mis on vajalik tööandja õigustatud huvide kaitseks. Juhul, kui töötaja töötab ametikohal, mis võimaldab tal tutvuda tööandja äri-ja tootmissaladusega, mille saladuses hoidmiseks säilib tööandja õigustatud huvi veel mitmeid aastaid peale lepingu lõppemist, võib töötaja olla olukorras, kus tal ei ole ka pärast ühe aasta möödumist töölepingu lõppemisest, võimalik minna tööle konkureerivasse ettevõttesse, kuna ta rikuks niiviisi tõenäoliselt saladuse hoidmise kohustust.<sup>139</sup> Samas ei ole tööandja kohustatud töötajale kompenseerima töökohavaliku piirangut, mis tuleneb saladuse hoidmise kohustusest.<sup>140</sup>

Lisaks Eestile kehtib üheaastane piirang ka näiteks Belgias, kus rahvusvahelise tegevusega ettevõtted või ettevõtted, millel on uurimiskeskus, võivad leppida kokku pikemas piirangu kestvuses.<sup>141</sup> Üheaastast konkurentsipiirangut ei ole piisavaks pidanud aga Läti ja Saksamaa<sup>142</sup>, kelle seaduste kohaselt võib konkurentsikeelu kehtimises, õiglase tasu eest, leppida kokku kuni kaheks aastaks peale lepingu lõppemist.<sup>143</sup> Prantsusmaal on ajaline piirang sätestatud kollektiivlepingutes, kuid kohtupraktika kohaselt on kahe aastane piirang maksimaalne.<sup>144</sup>

Kokkuvõtvalt võiks teatud juhtudel autori arvates olla lubatud pooltel kokku leppida konkurentsipiirangu pikemas kehtivuses, kuna töötajat kaitseb siinkohal mõistliku hüvitise nõue. Samas on enamikel juhtudel aastane piirang enam kui piisav. Paljudel juhtudel, ei ole tööandjad nageni huvitatud pikemast piirangust mõistliku hüvitise maksmise nõude tõttu. Samuti võib lugeda positiivseks seda, et seadus kirjutab ette varasemast täpsemad reeglid, kuna töösuhetes ei ole siiski pooled alati võrdsetes positsioonides läbirääkimaks lepingutingimusi.

Kuigi seadus sätestab konkurentsipiirangu maksimaalse kehtivuse aja, ei ole ka ajalise

---

<sup>139</sup> Va juhul, kui tõlgendada saladuse hoidmise kohustust selliselt, et saladuse hoidmise kohustus ei tohi piirata töökohavalikut. Vaata töö punkti 2.1.2.

<sup>140</sup> Nõustuda tuleb küll põhjendusega, et saladuse hoidmise kohustus üldjuhul ei piira töötaja töökoha valikut ning seetõttu oli õige kaotada kohustus selle eest eraldi hüvitist maksta, kuid teatud üksikutel juhtudel võib saladuse hoidmise kohustus siiski vähendada töötaja valikuid tööturul.

<sup>141</sup> Blanpain 2010 lk 251.

<sup>142</sup> Neighbour 2011, lk 87.

<sup>143</sup> Täre 2010, lk 84.

<sup>144</sup> Lovells, Albiol 2011, lk 81.

piirangu puhul tegelikult selgust, milline piirang on siiski lubatud ja missugustel juhtudel on see seadusest tulenevalt kehtetu. Nimelt peab olema piirang ajaliselt mõistlikult piiritletud, mistõttu ei saa pooled olla kindlad, et konkurentsipiirang, milles on kokku lepitud üheks aastaks peale lepingu lõppemist, on kehtiv.

Autori arvates sätestab seadusandja liialt palju kehtivustingimusi lähtuvalt mõistlikkuse kriteeriumist, mistõttu on keeruline saada aru, millised piirangud on kehtivad. Mõistlikuks tuleb pidada, et kehtivuse aluseks on kirjalik kokkulepe, mõistlik hüvitis, piirang ei kehti kauem kui üks aasta ning vajalik on tööandja õigustaud huvi kokkuleppe sõlmimise vastu. Ruumiliselt, ajaliselt ja esemeliselt mõistlikult ja äratuntavalt piiritlemise kohustust ning koos nendega ka mõistliku hüvitise maksmise kohustust tuleks aga käsitleda koos. Piirangu ulatuse mõistlikkus on seotud mõistliku hüvitise kohustusega ning vastupidi. Kui pooled lepivad töösuhte alguses kokku konkurentsipiirangus, siis töösuhte lõppedes ei saa töötaja valida vabalt töökohta tuginedes nt sellele, et kogu konkurentsipiirang on tühine, kuna ühe aastane piirang ei ole asjaoludest tulenevalt mõistlik. Seda eriti juhul, kui piirangu eest makstav hüvitis on piisav.

Seoses sellega, et keeld leppida kokku pikemas kui ühe aastases konkurentsipiirangus, hakkas kehtima alles 1. juuli 2009, kerkis ühes kohtuvaidluses üles ka probleem seaduse üleminekust. 23. mai 2011. a tehtud Riigikohtu lahendis seisnes probleem selles, et tööandja ja töötaja olid leppinud kokku konkurentsipiirangus kaheks aastaks peale lepingu lõppemist. Pooled lõpetasid töölepingu küll TLS1992 kehtivuse ajal, kuid konkurentsipiirang pidi kehtima kuni 20. märtsini 2010. Alates 1. juulist 2009 kehtiva TLS § 131 lg 1 alusel kohaldatakse aga enne 1. Juulit 2009 sõlmitud töölepingule alates nimetatud kuupäevast kehtivas Töölepingu seaduses sätestatud. Töölepingu seaduse § 131 lõike 3 kohaselt, kui töölepingu tingimus on pärast töölepingu seaduse jõustumist vastuolus seaduse sättega, millest ei ole võimalik lepingupoolte kokkuleppel kõrvale kalduda, kohaldatakse lepingutingimuste asemel seaduses sätestatud. Nagu juba öeldud on praegu kehtiva seaduse järgi konkurentsipiirangu kehtivuse eelduseks selle kehtimine mitte kauem kui üks aasta peale lepingu lõppemist. Seega leidis Riigikohus antud lahendis, et konkurentsikeelu kokkuleppe kehtivus lõppes 1. juulist 2009.<sup>145</sup>

Kuigi eelnimetatud kohtulahend on põhjendatud ning toetub uue seaduse rakendussätetele, siis jääb arusaamatuks, et kuidas oleks pidanud tööandja töötajaga kokkulepet sõlmides ette teadma töölepingu seaduse muutumisest. Kuna TLS1992 kohaselt tuli samuti maksta hüvitist,

---

<sup>145</sup> RKTko 3-2-1-39-11, p 15.

mis lähtuvalt kohtupraktikast pidi olema “mõistlik”, siis pidi tööandja kaaluma kokkuleppe sõlmimise hetkel, milline on mõistlik hüvitis selleks, et kahe aastane konkurentsikeeld kehtiks. Kuna mõistliku hüvitise kriteerium annab suure tõlgendamisruumi, siis pole tööandjal võimalik ilmselt ka osa hüvitist töötajalt tagasi nõuda põhjendusega, et ta on maksnud liiga suurt eritasu ühe aastase konkurentsikeeldu kohta. Autori arvates ei ole kahe seaduse üleminekuprobleemi seadusandja siinkohal õnnestunult lahendatud.

### 3.4. Konkurentsi piirang kui tühine tüüptingimus

Lisaks kõigile eelnimetatud kehtivustingimustele peab tööandja jälgima, et konkurentsikeeld ei kujutaks endast töötajat ebamõistlikult kahjustavat tüüptingimust. Nimelt kohaldub ning kohaldus ka TLS1992 kehtimise ajal töölepingutele võlaõigusseaduses sätestatu.<sup>146</sup> Tüüptingimuste regulatsiooni kohalduvust töölepingutes on Riigikohus käsitlenud ka ühes oma hiljutises otsuses,<sup>147</sup> kus töösuhte ajal muudeti poolte kokkulepet konkurentsikeeldu ja konfidentsiaalsust puudutava kokkuleppe osas. Lisaks on kohus juba ühes oma varasemas otsuses märkinud, et olukorras, kus töölepingut täiendatakse või täpsustatakse selle kehtivuse ajal, võib tegemist olla tööandja tüüptingimustega.<sup>148</sup> Tüüptingimuste regulatsioon kui VÕS-i üldosas sisalduv regulatsiooni kehtivus on piiratud vaid VÕS § 36 lõikes 1 nimetatud juhtudel.<sup>149</sup> Kuna nimetatud paragrahv töölepinguid tüüptingimuste regulatsiooni kohaldamisalast välja ei jäta, tuleb nõustuda kohtu seisukohaga, et tüüptingimuste regulatsioon kohaldub ka töölepingutele.<sup>150</sup>

---

<sup>146</sup> RKTko 3-2-1-39-11, p 12: VÕS § 1 lg 1 kohaselt kohaldatakse võlaõigusseaduse üldosas sätestatud kõikidele võlaõigusseaduses või muudes seadustes nimetatud lepingutele, mh töölepingutele. Kuna võlaõigusseadus jõustus 1. juulil 2002, kohaldub selle seaduse üldosa ka enne 1. juulit 2009 sõlmitud töölepingutele... Kuigi enne 1. juulit 2009 kehtinud töölepingu seadus ei näinud ette alates 1. juulist 2009 kehtiva TLS § 1 lg-s 3 sätestatuga analoogset põhimõtet, et töölepingule kohaldatakse võlaõigusseaduses käsunduslepingu kohta sätestatut, tuleb ka enne uue seaduse kehtima hakkamist sõlmitud töölepinguid pidada käsunduslepingu alaliigiks. Käsunduslepingule, mille on sõlminud isik oma majandus- või kutsetegevuses, kohaldatakse VÕS §-de 36 ja 44 alusel võlaõigusseaduse üldosa 2. ptk 2. jaos sätestatut.

<sup>147</sup> RKTko 3-2-1-39-11.

<sup>148</sup> RKTko 3-2-1-6-08, p 13.

<sup>149</sup> Siinkohal tuleb tähelepanna asjaolu, et VÕS-i tüüptingimuste regulatsiooni aluseks on EL-i direktiiv 93/13/EMÜ Ebaõiglaste tingimuste kohta tarbijalepingutes (Vt: VÕS kommentaarid. 2. ptk, 2. jagu.), mille preambulis on direktiivi reguleerimisalast töölepingud sõnaselgelt välja jäetud. Kuna VÕS § 36 lg 1 töölepinguid ei maini, on seadusandja eesmärgiks olnud ilmselt see, et tüüptingimuste regulatsioon kaitseks ka töötajaid. VÕS-i kommentaaride § 36 p 4.1 kohaselt laienevad tüüptingimuste sätted ka töölepingutele, kui vastavaid tingimusi ei ole imperatiivsete normidega reguleeritud.

<sup>150</sup> Seisukohale, et VÕS ei sisalda alust tüüptingimuste mittekohaldamiseks töölepingutele, on jõudnud ka G. Tavits. Vt: G. Tavits. Individuaalse tööõiguse põhimõtted. - Juridica 2003/9. Samas artiklis on ka märgitud, et töölepingute puhul ei tule mitte põhjendada seda miks neile kohaldub VÕS vaid seda, miks need normid töösuhtes ei kehti.

Eelpool nimetatud, 23.mai 2011. a tehtud Riigikohtu otsuses (edaspidi kui Nafta Trading House kaasus), tunnistati tühiseks tüüptingimuseks tööandja ja töötaja vaheline kokkulepe konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse kohta, mille pooled allkirjastasid töösuhte ajal uue töölepinguna. Kohus luges uue lepingudokumendi, millega kehtestati konkurentsikeelu ja konfidentsiaalsuskohustuse rikkumise puhuks leppetrahvi, eelmise töölepingu muudatuseks ega pidanud seda uueks tekkinud võlasuhteks.<sup>151</sup>

Võlaõigusseaduse § 35 lg 1 kohaselt loetakse tüüptingimuseks sellist lepingutingimust, mis on kas töötatud välja tüüplepingutes kasutamiseks s.t lepingutingimus oli välja töötatud kavatsusega kasutada seda mitmes tulevikus sõlmitavas lepingus, või lepingutingimust on poole suhtes kasutatud mõnel muul põhjusel selliselt, et tingimuse üle ei olnud läbirääkimine ja selle sisu mõjutamine reaalselt võimalik.<sup>152</sup> Nafta Trading House kohtuasjas leidis tõendamist, et identseid lepingutingimusi kasutas tööandja samal perioodil veel vähemalt viie töötajaga sõlmitud töölepingus ning kuna lähtuvalt VÕS § 35 lõikest 2 kehtib eeldus, et tüüptingimust ei ole eraldi läbiräägitud, siis leidis maakohus, et uues lepingudokumendis sisalduv konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus olid tööandja tüüptingimused.<sup>153</sup> Juhul, kui ei oleks leidnud tõendamist asjaolu, et lepingutingimused olid väljatöötatud mitmes lepingus kasutamiseks, oleks töötajal tulnud tõendada, et lepingutingimusi kasutati tema suhtes mõnel muul põhjusel selliselt, et läbirääkimine ning tingimuste sisu mõjutamine ei olnud võimalik. Nii ringkonnakohtu<sup>154</sup> kui ka Riigikohtu<sup>155</sup> seisukohtadest järeldub, et antud kaasuse asjaolusid arvestades oleks ka sellisel juhul olnud tegemist tüüptingimustel sõlmitud lepinguga. Kohtu seisukohtade kohaselt ei olnud töötajal võimalik lepingutingimusi oluliselt mõjutada, kuna tegemist oli lepingutingimuste muutmisega alluvussuhte kehtivuse ajal.

Sellise seisukohaga nõustumine tähendab aga seda, et tööandjal on väga keeruline töötajatega töösuhte kestvuse ajal töölepingutingimusi muuta<sup>156</sup> ilma, et neid tingimusi ei käsitletaks tüüptingimustena.<sup>157</sup> Vaieldav on juba nt see, et kas on võimalik üldistada olukordi, leides, et

---

<sup>151</sup> HMKo 2-08-23930, p 18-19.

<sup>152</sup> RKTko 3-2-1-150-06, p 17.

<sup>153</sup> HMKo 2-08-23930, p 21.

<sup>154</sup> TlnRnKo 2-08-23930.

<sup>155</sup> RKTko 3-2-1-39-11, p 13.

<sup>156</sup> Töölepingutingimuste muudatuse vajadus võib aga tuleneda ka lihtsalt seadusemuudatusest, mistõttu nt eelnevalt sõlmitud konkurentsipiirang kaotab seaduse muudatuse korral kehtivuse.

<sup>157</sup> Nagu juba eelnevalt mainitud, siis tuleb Nafta Trading House kohtuotsusest, et isegi kui tööandja lepib töösuhte kehtivuse ajal vaid ühe töötajaga kokku lepingutingimuste muutmises, siis tulenevalt alluvussuhtest on ilmselt tegemist tööandja tüüptingimustega. VÕS § 35 lõike 2 kohaselt tuleb seega tööandjal tõendada, et lepingutingimus siiski räägiti läbi. Maakohu ostuse kohaselt saaks sellist

töötajal on töösuhte ajal, tulenevalt alluvussuhtest, alati keerulisem mõjutada kokkuleppe tingimusi. Tüüptingimused kõige klassikalisemas mõttes on nn “võta või jäta” tingimused. Selliseid tingimusi kasutatakse kindlasti töölepingu esmakordsel sõlmimisel ning ei saa kindlalt öelda, et töötaja on just nimelt alluvussuhte kestvuse ajal halvemal läbirääkimispositsioonil kui töölepingut sõlmides.<sup>158</sup>

Nafta Trading House kohtuotsuses on kohtud vaidluse all olnud tüüptingimuste tühiseks lugemisel lähtunud VÕS § 42 lg 3 punktist 5, mis kohaldub tarbijalepingute suhtes.<sup>159</sup> Kuna VÕS § 34 kohaselt on tarbija füüsiline isik, kes teeb tehingu, mis ei ole seotud iseseisva majandus-või kutsetegevusega, siis leidis Riigikohus, et ka töötajat tuleb pidada tarbijaks VÕS § 42 lg 3 mõttes.<sup>160</sup> Oma sellist seisukohta ei ole Riigikohus aga piisavalt põhjendanud ning autor on seisukohal, et töötaja tarbijaks lugemisel töösuhtes ei ole alust.<sup>161</sup> Nõustuda tuleb VÕS-i kommentaarides märgituga, mille kohaselt töölepingu alusel töötav isik ei ole tarbija töölepingut sõlmides, muutes või lõpetades. Seda põhjusel, et töötaja ei sõlmi töölepingut mitte mingi vara või teenuse omandamiseks, vaid ta müüb ise oma tööjõudu. Töötajatele ei peaks laienema tüüptingimuste tarbijat puudutav regulatsioon ka seetõttu, et töötaja teistest lepinguõiguse subjektidest erinev kaitse tagatakse talle tööõiguse normidega.<sup>162</sup> Seega ei saa käesoleva töö autori meelest lugeda ebamõistlikult suurt leppetrahvi kokkulepet tühiseks VÕS § 42 lg 1 ja lg 3 p 5 mõttes, nii nagu seda on teinud Harju Maakohus oma 2012 juunis tehtud otsuses.<sup>163</sup> Ebamõistlikult suurt leppetrahvi võib kohus poole nõudmisel vähendada mõistliku summani vastavalt VÕS § 162 lõikele 1.

Võlaõigusseaduse tüüptingimuste regulatsioon ei kohaldu aga ainult tarbijate suhtes. Tüüptingimus võib olla töötaja suhtes tühine ehk töötajat ebamõistlikult kahjustav vastavalt VÕS § 42 lõikele 1 ja 2. Seega võiks olla tühine selline konkurentsipiirangu kokkulepe, mis

---

asjaolu tõendada konkreetse töötaja ning teiste tööandaja töötajate tunnistajatena ülekuulamisega töölepingu sõlmimise protsessi puudutavas osas – HMKo 2-08-23930, p 22.

<sup>158</sup> Pigem saab esitada vastuargumendid seisukohale, et töösuhte kehtimise ajal ei saa töötaja lepingutingimusi oluliselt mõjutada. Töösuhe on küll alluvussuhe, kuid see on ühtlasi ka lepinguline suhe, millest saavad mõlemad pooled kasu. Olukorras, kus töökohale on palju kandidaate võib töötaja töölepingut sõlmides olla oluliselt halvemal positsioonil, kui siis, kui tal on tööandjaga juba kehtiv suhe. Kehtiva suhte puhul kaitsevad töötajat TLS-i sätted, mis tõttu ei saa töölepingutingimuste muudatuse situatsiooni töötaja suhtes enam pidada nn “võta või jäta” situatsiooniks.

<sup>159</sup> Sellest, et VÕS § 42 lg 3 ei kohaldu ainult tarbijate suhtes on juttu allpool.

<sup>160</sup> RKTko 3-2-1-39-11, p 12.

<sup>161</sup> Riigikohus ei ole põhjendanud, miks ta leiab, et töötaja tööandjaga lepingut muutes, tegutseb väljaspool oma kutsetegevust. HMK hiljutises otsuses ütleb kohus, et töötajat tuleb lugeda tarbijaks, kuna ta on töösuhtes nõrgem pool ning sarnane tarbijale, viimastega tüüptingimustel sõlmitud lepingutes, kus teine pool saab kasutada oma mõjuvõimu ja positsiooni ning määratleda suures osas tingimused, mida ta üldse õigussuhtes aktsepteerib. HMKo 2-10-50960.

<sup>162</sup> VÕS kommentaarid § 34 p 4.1.

<sup>163</sup> HMKo 2-10-50960.

rikub oluliselt lepingupoolte õiguste ja kohustuste tasakaalu, ei vasta headele kommetele, kaldutakse kõrvale seaduse olulisest põhimõttest või kui kokkuleppe eesmärgi saavutamine muutub küsitavaks kuna see piirab kokkuleppe olemusest tulenevaid õigusi ja kohustusi. Kuna TLS seab konkurentsipiirangu kehtimisele mitmeid tingimusi, mis tagavad, et konkurentsipiirangu kokkulepe ei oleks töötajat ebamõistlikult kahjustav, siis on keeruline kujutada ette olukorda, kus konkurentsipiirang on küll TLS-i järgi kehtiv kuid kokkuleppe näol on tegemist tühise tüüptingimusega vastavalt VÕS § 42 lõikele 1 või 2.<sup>164</sup> Küll aga võib tulla ette olukord, kus tühiseks tüüptingimuseks on nt kokkuleppe konkurentsipiirangu rikkumise eest ettenähtava leppetrahvi suuruse kohta. Siinkohal on aga vaieldav, kas töötajal ikka peaks olema võimalus tugineda ebamõistlikult suure leppetrahvi nõude korral leppetrahvi, kui õiguste ja kohustuste tasakaalu töötaja kahjuks oluliselt rikkunud tüüptingimuse tühisusele või kaitseb töötajat ebamõistlikult suure trahvi korral piisavalt ka seadusest tulenev leppetrahvi vähendamise nõue.<sup>165</sup>

Võlaõigusseaduse tüüptingimuste regulatsiooni ja TLS-i eesmärk on üks – kaitsta nõrgemat poolt ebaõiglaste lepingutingimuste eest.<sup>166</sup> Kuna ka tüüptingimuste regulatsioon kehtib konkurentsipiirangu kokkulepetele töösuhetes, siis nagu juba käesoleva alateema alguses öeldud, tuleb kokkuleppe tegemisel arvestada ka tüüptingimuste regulatsiooniga. Kuna TLS-ist tulenevad konkurentsipiirangu kehtivustingimused hõlmavad suures osas VÕS § 42 lõigetes 1 ja 2 sätestatud nõ kehtivustingimusi, siis ei tohiks tüüptingimuste regulatsiooni kohaldumine konkurentsipiirangu kokkulepete kehtivuse osas tuua kaasa olulisi üllatusi.

Ebamõistlikuks tuleb lugeda kindlasti kehtiva kohtupraktika tekitatud olukord, kus TLS § 26 lg 1 lubab pooltel leppida kokku leppetrahvis konkurentsipiirangu kohustuse rikkumise puhuks, kuid juhul kui piirangus lepatakse kokku töösuhte kehtimise ajal, siis võib olla tegu töötajat kui tarbijat ebamõistlikult kahjustava tüüptingimusega VÕS § 42 lg 3 p 5 mõttes. Nimetatud säte välistab leppetrahvi kehtivuse, kuna sätte kohaselt ei või tarbija suhtes kehtestada hüvitise maksmine kohustust selliselt, et temalt võetakse ära võimalus tõendada

---

<sup>164</sup> Samuti tuleb arvestada VÕS § 42 lõike 2 viimase lausega, mille kohaselt ei vaadelda tüüptingimust ebamõistlikult kahjustavana, kui see puudutab lepingu põhilist eset. Konkurentsipiirangu kokkuleppe puhul võiks autori arvates kokkuleppe oluliseks esemeks lugeda piirangu kehtivust. Piirangust kinnipidamise eest makstava hüvitise kokkulepitud summat võiks pidada lepingu hinnaks VÕS § 42 lg 2 mõttes.

<sup>165</sup> VÕS § 162.

<sup>166</sup> Võlaõigusseaduse kommentaaride kohaselt on tüüptingimustel sõlmitud lepingute reguleerimise eesmärk kaitsta lepingu nõrgemat poolt ebaõiglaste ja kahjustavate lepingutingimuste eest. Vt: VÕS kommentaarid. 2. ptk, 2. jg.

tegeliku kahju suurust.<sup>167</sup> Kuigi töötaja puhul ei ole eelnimetatud põhjustel tegemist tarbijaga, siis lähtuvalt VÕS §-st 44 saab töötaja siiski tugineda VÕS § 42 lõikes 3 nimetatud tüüptingimuse tühisuse alustele. Majandus-või kutsetegevuses sõlmitud lepingute puhul üksnes eeldatakse, et VÕS § 42 lõikes 3 sätestatud juhul on tingimus töötajat ebamõistlikult kahjustav. Tööandjale jätab see aga võimaluse tõendada, et nt leppetrahvi kasutamine on konkurentsipiirangu kokkulepetes tavaline, mistõttu tegelikku ebamõistlikku kahjustamist ei esine.<sup>168</sup>

Kokkuvõtvalt on autori arvates ebaõiged ning viivad ebamõistlike tulemusteni kohtuotsuses Nafta Trading House sisalduvad kaks Riigikohtu seisukohta. Esiteks ei peaks pelgalt asjaolu, et konkurentsipiirangu kokkulepe tehakse töösuhte kehtivuse ajal, pöörama ringi poolte tõendamiskoormust kokkuleppe tüüptingimuseks olemise kohta nii, et tööandja peaks tõendama, et konkurentsipiirangu kokkulepe ikkagi räägiti poolte vahel eraldi läbi. Teiseks ja olulisemaks on aga seisukoht, et töötajat ei tohiks käsitleda tarbijana tüüptingimuste regulatsiooni mõttes.

Konkureeriva tegevuse puhul on töötajal lisaks konkurentsipiirangu kokkuleppest tulenevale nõudele ka seadusest tulenev nõudeõigus. Nimelt sätestab Konkurentsiseaduse (edaspidi KonkS) § 50 lg 1 p 2 keelu konfidentsiaalse teabe ärakasutamisele ja konkurendi töötaja või esindaja ärakasutamisele.<sup>169</sup> Seega on mõnel juhul tööandjal nõue talle kõlvatu konkurentsi osutamisega põhjustatud kahju korral ka siis, kui konkurentsipiirangu kokkulepe osutub mingil põhjusel tühiseks või selles ei ole kokku lepitud.<sup>170</sup> Kõlvatu konkurentsi nõude käsitlemine siinkohal omab tähtsust seetõttu, et tagatakse täiuslikum süsteemikäsitus sellest, kuivõrd on tööandjad kaitstud töötajate poolse konkureeriva tegevuse eest.<sup>171</sup>

---

<sup>167</sup> Leppetrahvi eesmärk on aga kompenseerida kohustuse rikkumisega tekitatud kahju kokkulepitud suuruses ning sõltumata tegeliku kahju suurusest või selle tõendamisest. VÕS kommentaarid § 158 p 4.1.1.

<sup>168</sup> VÕS kommentaarid, § 44 p 4.

<sup>169</sup> Kõlvatu konkurentsi keelamise põhieesmärgiks on kindlustada, et äritegevus konkurentide vahel toimuks heade äritavade kohaselt. Vt: Konkurentsiseadus. Kommentaarid. Koost J. Põldroos. TTÜ kirjastus 2003, lk 124.

<sup>170</sup> Sellist nõuet võib vaja minna ka nt siis, kui konkureeriv ettevõtja meelitab üle töötaja, kes hakkab tööle juhatuse liikmena, kuid tööandja ja töötaja vaheline konkurentsipiirangu kokkulepe ei nimeta konkureeriva tegevusena konkurendi juures juhatuse liikmeks olemist. Sellist probleemi on käsitlenud HMK asjas 2-09-3732. Vt: HMKo 2-09-372.

<sup>171</sup> Tööandjal on ka muid vahendeid kaitsmaks oma huve. Näiteks on ta teatud juhtudel kaitstud oma ärisaladuse õigustamatu kasutamise ja valdamise eest Kars §-st 377 tulenevalt. Seda aga antud töös ei käsitleta.



Kõlvatu konkurentsikeelu subjektiks ei ole töötaja<sup>172</sup> vaid selleks saab olla isik, kes tegutseb samas või lähedases valdkonnas ettevõtjana.<sup>173</sup> Konkurentsiseaduse § 2 lg 1 kohaselt on ettevõtja konkurentsiseaduse tähenduses äriühing, füüsilisest isikust ettevõtja või muu majandus- või kutsetegevuses osalev isik või juriidiliseks isikuks mitteolev ühendus või ettevõtja huvides tegutsev isik. Kohtupraktika loeb ettevõtja huvides tegutsevaks ettevõtjaks KonkS § 2 lg 1 mõttes ka konkureeriva ettevõtja juhatuse liikme.<sup>174</sup> Sellest lähtuvalt on tööandjal kõlvatu konkurentsi keelu rikkumisest tulenev nõue nii rikkuva ettevõtja kui ka tema juhatuse liikme vastu. Iseenesest on ka töötaja ettevõtte huvides tegutsev isik, kuid seda ilmselt mitte KonkS § 2 lõike 1 mõttes, kuna KonkS § 1 lõike 3 kohaselt ei reguleeri konkurentsiseadus suhteid tööjõuturul.<sup>175</sup> Töötaja konkureeriva tegevuse puhul võib aga tööandjal olla võimalus oma huve kaitsta esitades nõue oma endise töötaja tööandja vastu. Samuti tuleb vaadata, kas tööandjal on võimalik esitada nõuet nt konkureeriva äriühingu vastu, mille on loonud tema endine töötaja, kui viimane kuritarvitab tööandja konfidentsiaalset teavet või meelitab üle teisi töötajaid.

Järgnevalt käsitletakse nõuet konkureeriva äriühingu vastu, mille on asutanud või omandanud tööandja endine töötaja. Konkurentsiseaduse § 52 lg 1 järgi on konfidentsiaalse teabe kuritarvitamisega tegemist juhul, kui kasutatavad andmed on saadud seaduse vastaselt.<sup>176</sup> Seaduse vastaselt on saadud sellised andmed, mille kohta kehtib töötajal saladuse hoidmise kohustus. Kuna kõlvatu konkurentsi keelu rikkumisest tulenev kahju on sissenõutav deliktiõiguse alusel,<sup>177</sup> siis VÕS § 1044 lg 2 välistab deliktilise kahju hüvitamise nõude lepingulise kohustuse rikkumise puhul. Töötaja saladuse hoidmise kohustus on aga töötaja seadusest tulenev kohustus, mida lepingus tööandja poolt vaid täpsustatakse. Seega kui tegemist on tööandja salajaste andmetega, mida tema töötaja uues ettevõttes kasutab, osutab

---

<sup>172</sup> KonkS § 1 lg 3 kohaselt ei reguleeri seadus suhteid tööjõuturul.

<sup>173</sup> RKTko 3-2-1-103-08, p 13.

<sup>174</sup> RKTko 3-2-1-103-08, p 13: Tsiviilkolleegium leiab, et ettevõtja huvides tegutseva isiku ettevõtjaks lugemise eesmärk KonkS § 2 lg 1 mõttes on soov vältida olukordi, mil ettevõtja kasutab teisele ettevõtjale kõlvatu konkurentsi osutamiseks isikut, kes ei ole ise ettevõtja selle tavatähenduses (st eelkõige Äriseadustiku § 1 tähenduses), kuid tegutseb siiski kõlvatut konkurentsi osutada sooviva ettevõtja huvides. Tulenevalt KonkS §-st 1 on KonkS § 50 üheks eesmärgiks konkurentsi kui turumajanduses eksisteeriva iseseisva väärtuse kaitsmine kõlvatu konkurentsi eest. Äriühingu juhatuse liikme puhul tuleb KonkS § 2 lg 1 tähenduses käsitada ettevõtja huvides tegutsemisena ka tegevust juhatuse liikmena, sh seda, kui rikutakse seadust või käsunduslepingut juriidilise isikuga.

<sup>175</sup> TMKo 2-08-93900, p 20.

<sup>176</sup> Tõendatud peab olema nii teabe salajasus kui ka see, et teave saadi seaduse vastaselt. Teabe salajasust tuleb hinnata TRIPS-lepingu art 39 järgi. Seda on leidnud RKTk otsuse nr 3-2-1-22-07 p 12. Riigikohus saatis nimetatud asjaolude hindamiseks asja Ringkonnakohtule. Andmete seaduse vastasus leidis antud lahendi puhul tõendamist seetõttu, et töötajad olid enne töölt lahkumist saatnud oma uuele tööandjale osa saladuseks olnud andmebaasist. TlnRnKo 2-03-772, p 23.

<sup>177</sup> RKTko 3-2-1-103-08, p 13: Kõlvatu konkurentsi osutamine võib olla kvalifitseeritav õigusvastase teona VÕS § 1045 lg 1 p 7 ja lg 3 järgi.

selline ettevõtte tööandjale kõlbatut konkurentsi KonkS § 50 lg 1 p 2 mõttes. Samas kui poolte vahel on kehtiv konkurentsipiirangu kokkulepe, siis peaks olema kõlbatu konkurentsi nõue välistatud, kuna tööandja salajast infot kaitseb sellisel juhul konkurentsipiirang.

Konkurendi esindaja või töötaja ärakasutamine peab olema tõendatud. Tallinna Linnakohus on ühes oma otsuses märkinud, et osaluse omandamine konkureerivas äriühingus või sinna tööle asumine ei saa automaatselt osutada kõlbatut konkurentsi. Tõendatud peab olema konkureeriva äriühingu töötaja meelitamine või mõjutamine osaku ostmiseks või tööle asumiseks. Vaatamata sellele, et KonkS § 50 lõikes 1 ei ole loetletud kõiki tegusid millega on võimalik kõlbatut konkurentsi osutada, ei ole töötaja tööle võtmine samastatav töötaja ärakasutamisega ega mõjutamisega tegutseda konkurendi huvides.<sup>178</sup>

Juhul, kui endine töötaja on konkureeriva ettevõtte ainuomanik ja juhatuse liige, on Tallinna Linnakohus lugenud töötaja ärakasutamise KonkS § 52 lõike 2 mõttes täidetuks, kuna töötaja täitis oma tööandjale tehtud tellimusi ka konkureeriva ettevõtte nimel ning sellega kaasnes tööandja ilmne käibelangus seoses just nende toodetega, mille suhtes kõlbatut konkurentsi osutati. Äriühing tegutseb läbi oma juhtorgani, mistõttu töötaja tegutses konkureeriva ettevõtte nimel kasutades sel viisil ära enda kui töötaja teadmiseid. Konfidentsiaalse teabe kuritarvitamine aga tõendamist ei leidnud, kuna kohus leidis, et töötaja sai kogu teabe seaduslikult, so töösuhte alusel.<sup>179</sup> Käesoleva töö autor sellise käsitlemisega nõus ei ole, kuna konkureerival äriühingul ei olnud õigust kasutada teise ettevõtte konfidentsiaalset teavet. Juhul kui kehtib teabe suhtes saladuse hoidmise kohustus, on tegu seaduse vastaselt saadud teabega. Töötaja meelitamist või mõjutamist tegutsema äriühingu huvides polnud aga tõendatud.

Põhjendatuks saab lugeda, et konkurentsipiirangu kokkuleppele on seatud palju kehtivustingimusi, selleks, et piirang ei oleks ebamõistlikult ulatuslik ning selle eest makstaks ka mõistlikku hüvitist. Selliste kriteeriumitele mittevastavad kokkulepped on tühised, mistõttu tööandja ei saa olla keelu kehtimises alati kindel. Selline regulatsioon on aga vajalik, kuna töötaja ja tööandja ei ole töösuhte olemusest tulenevalt tihti võrdsetel positsioonidel

---

<sup>178</sup> TlnRnKo 2-03-744 (Tallinna Linnakohtu otsuse osa). Kohtuotsuse kohaselt ei tähenda endise töötaja konkurentsikeelu rikkumine seda, et tema uus tööandja osutas kõlbatut konkurentsi. Nimetatud lahendis leidis Ringkonnakohus järgmist: arvuti tarkvara juurutamise ja teenindamisega seotud teenus on laadilt selline, mis on seotud paljuski klientidele konkreetset teenust osutava töötajaga ja tööandjal on risk, et töötaja töölt lahkumisel ja mujale tööle asumisel võib talle järgneda ka klient. See ei tähenda aga kõlbatut konkurentsi, vajalik on, et konkurendi töötaja kaudu on mõjutatud kliendi vaba tahet.

<sup>179</sup> TlnRnKo 2-04-1179.

läbirääkimaks kokkuleppe tingimusi. Ebamõistlik oleks see, kui töötaja peaks liiga ulatuslikku piirangut täitma või enne uude kohta tööle asumist otsima abi kohtust või töövaidluskomisjonist piirangu ebamõistlikuks tunnistamiseks. Tööandja huve kaitseb lisaks konkurentsipiirangule ka töötaja seadusest tulenev saladuse hoidmise kohustus, lisaks kaitseb teatud juhtudel tööandja huve ka kõlvatu konkurentsi keeld ning Karistusseadustikust tulenev vastutus ärisaladuse õigustamatu avaldamise ja kasutamise eest. Autor on aga siiski seisukohal, et konkurentsipiirangu regulatsioon ei anna tööandjale õiguskindlust, kuna piirangu kehtivus sõltub liialt palju kriteeriumist “mõistlikkus”. Teisalt peab seadus olema üldine ning väga selgete kriteeriumite sisaldumine seaduses ei pruugi luua õiglust igas üksikus olukorras. Seepärast peaksid kohtud seaduse kohaldamisel arvestama ka asjaoluga, et konkurentsipiirangu puhul on tegemist siiski poolte vahelise kokkuleppega, mille täitmise eest makstakse hüvitist. Kuigi töölepingu tingimuste näol on enamasti tegemist tööandja tüüptingimustega, siis mitte kõigil juhtudel ei ole tegemist olukorraga, kus töötaja ei saa kokkuleppe sisu üldse mõjutada.

Seepärast ei tohiks, nagu eelnevalt mainitud, konkurentsipiirangu mõistliku piiritlemise kriteeriumeid käsitleda nii, et nt ruumiliselt liiga ulatuslik piirang on automaatselt kehtetu. Hindamiseks tuleb vaadata ka muid kokkuleppe osi, eriti sellest piirangust kinnipidamise eest makstava hüvitise suurust.

### **3.5. Teatamiskohustus**

Selleks, et tööandjal oleks võimalik konkurentsipiirangu järgimise üle järelvalvet teostada, sätestab seadus töötaja teatamiskohustuse. Töötaja on kohustatud andma teavet oma tööalase ja majandus-või kutsetegevuse kohta nii töölepingu kehtivuse ajal kui ka pärast selle lõppemist.<sup>180</sup> Teatamiskohustuse tekkimiseks on vajalik tööandja vastav nõue. Seaduse seletuskirja<sup>181</sup> kohaselt on nõue tööandja vormivaba tahteavaldus, mille raames ei ole tööandjal õigust määrata, milliseid dokumente ja andmeid töötaja talle täpselt esitama peab. Andmete esitamise ja teabe sisu ning ulatuse valik on töötajal. Eeldada võib, et vajalik on avaldada uue töökoha nimi, töötaja positsioon ning tööülesannete kirjeldus, et tööandjal oleks võimalik hinnata töötaja kohustuste täitmist.

---

<sup>180</sup> TLS § 27.

<sup>181</sup> TLS seletuskiri, § 27.

Kohtupraktikas on selline kohustus tuletatud hea usu põhimõttest juba enne praeguse TLS-i kehtima hakkamist. Nimelt on kohus leidnud, et olukorras, kus on tegemist konkurentsikeelu rikkumisega või olukorraga, kus konkurentsikeelu rikkumine võib osutuda tõenäoliseks, tuleb töötajal tööandjat hea usu põhimõttest lähtuvalt teavitada rikkumisest või selle ohust. Seega luges kohus hea usu põhimõttest tuleneva teavitamiskohustuse rikkumiseks olulise informatsiooni andmata jätmist. Kohus märkis ka, et sellist rikkumist võib pidada töölepingu rikkumiseks, mis võib koos teiste rikkumistega olla üheks töölepingu lõpetamise aluseks, eeldusel, et muud rikkumised on piisavalt olulised.<sup>182</sup>

Töötaja teatamiskohustus on vajalik, kuna tööandjal on vastasel juhul keeruline kontrollida konkurentsipiirangu täitmist töötaja poolt. Positiivne on, et kohtupraktikast tulenev kohustus on nüüdseks kirjutatud sisse seadusesse, mis teeb kohustuse olemasolu töötajatele selgemaks. Viimane ei tähenda aga seda, et olukord, mis puudutab teatamiskohustust oleks poolte jaoks võrreldes varasemaga jäänud samaks.

Seaduse seletuskirja kohaselt ei ole kehtiva seaduse järgi töötajal kohustust anda tööandjale informatsiooni omaalgatuslikult nagu seda võis välja lugeda kohtupraktikast. Tööandja peab info saamiseks esitama tahteavalduse. Tahteavalduse esitamise vajalikkus on autori meelest põhjendatud, kuna hea usu põhimõttest tulenev kohustus, teavitada tööandjat konkurentsikeelu rikkumise ohu korral, on töötaja jaoks äärmiselt ebaselge ja laialt tõlgendatav. Samas võiks siin eristada olukorda, kus tööleping veel kehtib ning töölepingu järgset olukorda.

Eelnimetatud kohtulahend räägib olukorrast, kus töötaja asutas konkureeriva ettevõtte töösuhte ajal, mistõttu oli ka mõisteta kohtu seisukoht, et töötajal on teavitamiskohustus ilma, et tööandja peaks tegema tahteavaldust. Töölepingu kehtivuse ajal ei pruugi tööandja teada, et tema töötaja tegutseb ettevõtjana või töötab lisaks teise tööandja juures.<sup>183</sup> Sellest tulenevalt ei tea tööandja, et tal on või millal tekib õigus või vajadus kontrollida töötaja konkurentsipiirangust kinnipidamist.

---

<sup>182</sup> TlnRnKo 12.06.2008, 2-07-12575, p 9.

<sup>183</sup> TLS § 15 lg 2 p 8 kohaselt on töötaja üheks põhikohustuseks teatada tööandjat kõigist töösuhtega seonduvatest olulistest asjaoludest, mille vastu tööandjal on õigustatud huvi. Teavitamiskohustuse tekkimiseks on siinkohal jällegi vajalik tööandja soov. Nii paragrahv 15 lg 2 p 8 kui ka § 27 ei kaitse tööandjat juhul, kui tööandja ei ole teadlik oma õigustatud huvi olemasolust. Eriti juhul, kui töötaja töötab täistööajaga, ei ole tööandjal alust eeldada, et töötaja võib lisaks tegeleda veel muu majandus- ja kutsetegevusega.

Töölepingu lõppemise järgne olukord on aga teistsugune. Töölepingu lõpetamise järgselt on oluline, et tööandjal oleks võimalik kontrollida konkurentsipiirangust kinnipidamist, kuid on mõistlik, et töötaja kohustus info avaldamiseks tekib juhul, kui tööandja info vastu huvi tunneb.

Teavitamiskohustuse rikkumise tagajärgi TLS ette ei näe, mistõttu kohalduvad VÕS-ist tulenevad õiguskaitsevahendid. Ka tagajärgede osas tuleks eritada töölepingu kehtivuse perioodi ning lepingu lõppemisele järgnevat aega. Nagu juba eelnevalt mainitud on töölepingu kehtivuse ajal teatamiskohustuse täitmata jätmine töölepingu rikkumine, mis võib kaasa tuua usalduse kaotuse ning tööandja õiguse tööleping ülesöelda. Pärast töölepingu lõppemist võiks tööandjat kohustada teatamiskohustusest kinni pidama leppetrahvi kehtestamisega. Samas kuna andmete esitamise ja teabe sisu ning ulatuse valik on töötajal<sup>184</sup>, siis on keeruline määratleda, millise teabe avaldamata jätmisel leppetrahv kohaldub. Teatamiskohustuse täitmata jätmise ja kahju tekkimise vahel on ilmselt tihti keeruline leida põhjuslikku seost.

Kokkuvõttes leiab autor teatamiskohustuse regulatsiooni kohta, et hea usu põhimõttest tulenevalt peaks tööandjaga töösuhtes olemise ajal töötaja informeerima tööandjat konkurentsipiirangu võimalikust rikkumisest ka siis, kui tööandja konkreetset nõuet ei esita. Teatamiskohustuse seaduses sätestamine on aga tööandja jaoks äärmiselt oluline, kuna varem puudus tööandjal teatamiskohustuse täitmise nõudmiseks alus.<sup>185</sup>

### **3.6. Konkurentsipiirangu kokkuleppe ülesütlemine**

Kehtiva Töölepinguseaduse § 25 sätestab konkurentsipiirangu kokkuleppe ülesütlemise puhuks eriregulatsiooni Võlaõigusseaduses sätestatu suhtes. Ülesütlemise korra reguleerimine TLS-i üldisest regulatsioonist erinevalt on vajalik, kuna konkurentsipiirangu eesmärgiks on tööandja huvide kaitsmine. Sellest eesmärgist tulenevalt näeb regulatsioon ette, et konkurentsipiirangu kokkuleppe korraliseks ülesütlemiseks on õigustatud vaid tööandja.<sup>186</sup> Tööandja peab konkurentsipiirangu kokkuleppe üles ütlemisest töötajat teavitama ette

---

<sup>184</sup> TLS seletuskiri, § 27.

<sup>185</sup> Ainult siis, kui tööandjal on põhjendatud kahtlus, et konkurentsipiirangut on rikutud, on tal lisaks teatamiskohustuse täitmise nõudele võimalik esitada ka hagi eeltõendamismenetluse algatamiseks (TsMS § 244 lg 1). Seda aga juhul, kui on oht, et konkurentsipiirangu rikkumist tõendavad dokumendid võivad minna kaduma.

<sup>186</sup> Juhul, kui töötaja oleks õigustatud konkurentsipiirangut erekorraliselt üles ütlema, läheks see vastuollu konkurentsipiirangu olemusega. Vt: TLS seletuskiri, § 25.

vähemalt 30 kalendripäeva. Töölepingu seaduse seletuskirja kohaselt on sellise etteteatamise eesmärgiks anda töötajale aega leida endale uus sissetuleku teenimise võimalus.<sup>187</sup>

Kuigi TLS-i § 25 tööandja erakorralise ülesütlemise õigust ei sätesta, on konkurentsipiirangu kokkuleppe erakorraliseks ülesütlemiseks õigustatud siiski mõlemad kokkuleppe pooled. Võlaõigusseaduse §-st 196 tulenevalt võib tööandja öelda konkurentsipiirangu kokkuleppe üles, kui selleks on mõjuv põhjus. Töölepinguseaduse seletuskirja kohaselt on selliseks mõjuvaks põhjuseks eelkõige töötaja poolne konkurentsipiirangu rikkumine.<sup>188</sup> Võlaõigusseaduse § 196 lõikest 3 tulenevalt võib öelda konkurentsipiirangu kokkuleppe üles mõistliku aja jooksul pärast rikkumisest teada saamist. Mõistlikku aega tuleb hinnata iga üksikjuhtumi puhul eraldi ning selle ületamisel loetakse konkurentsipiirang jõus olevaks.<sup>189</sup>

Lähtuvalt TLS § 25 lg-st 2 võib töötaja nii töösuhte ajal kehtiva kui ka pärast töölepingu lõppemist kehtiva konkurentsipiirangu kokkuleppe üles öelda 15 kalendripäevase etteteatamisega üksnes juhul, kui tööandja huvi konkurentsipiiramise vastu ei ole asjaolude muutumise tõttu enam mõistlik. Töösuhte kehtimise ajal kehtivat konkurentsipiirangut on töötaja õigustatud üles ütlema lisaks siis, kui ta ütleb töölepingu üles tööandja poolse olulise rikkumise tõttu. Konkurentsipiirangu kokkuleppe ülesütlemisest peab töötaja tööandjat sellisel juhul ette teavitama vähemalt 15 kalendripäeva ning konkurentsipiirangu kokkuleppe ülesütlemiseks on töötaja õigustatud 30 päeva jooksul alates töölepingu ülesütlemisest.

Käesoleva töö autorile jääb arusaamatuks, miks sätestab TLS § 25 lg 4, et ainult paragrahvi lõikeid 1 ja 2 kohaldatakse ka pärast töösuhte lõppemist kohaldatava konkurentsipiirangu ülesütlemisele. Kui töötaja saab tulenevalt TLS § 25 lõikest 3 öelda üles töölepingu ajal kehtiva konkurentsipiirangu juhul, kui ta ütleb töölepingu üles tööandja olulise rikkumise tõttu, ei täida säte oma eesmärki. Nimelt tulenevalt TLS-i seletuskirjast on vastav säte vajalik, kuna tööandja rikkumise tõttu ei ole õigustatud töötaja piiramine uue töökoha leidmisel.<sup>190</sup> Samas lõpeb töösuhte kehtimise ajaks ettenähtud konkurentsipiirang töölepingu lõppemisega.

---

<sup>187</sup> Enne 1. juulit 2009. a kehtinud TLS konkurentsikeelu ülesütlemise korda ei reguleerinud, mistõttu tööandjal ei olnud õigust kokkulepet üles öelda, va kui selline õigus oli ettenähtud lepingus (VÕS § 195 lg 3). Konkurentsipiirangu korralist ülesütlemist on RKTK käsitlenud oma lahendis: Vt: RKTKo 3-2-1-150-10.

<sup>188</sup> TLS seletuskiri, § 25.

<sup>189</sup> TLS seletuskiri, § 25.

<sup>190</sup> TLS seletuskiri, § 25.

#### **4. LEPPETRAHV JA KAHJU HÜVITAMISE NÕUE TÖÖTAJA SALADUSE HOIDMISE KOHUSTUSE JA KONKURENTSIPIIRANGU RIKKUMISE KORRAL**

Kui töötaja rikub saladuse hoidmise kohustust või konkurentsipiirangu kokkulepet, on tööandjal õigus öelda leping üles TLS § 88 lg 1 p 8 alusel. Varasem TLS ei reguleerinud töötaja vastutust konkurentsikeelu ega saladuse hoidmise kohustuse kokkuleppe rikkumise eest ning kohaldamisele kuulus VÕS-i leppetrahvi ning kahju hüvitamise regulatsioon. Kehtiva töölepingu seaduse järgi kohaldub rikkumise tagajärgedele VÕS-ist tulenev üldine regulatsioon, mis on ka TLS-i kirja pandud. Töölepingu seadusest tuleneb, et pooled võivad konkurentsipiirangu rikkumise puhuks ette näha leppetrahvi<sup>191</sup> ning võimalik on seaduse järgi nõuda kahju hüvitamist osas, mida leppetrahv ei kata.<sup>192</sup> Vastavalt TLS § 22 lõikele 2 võivad töötaja ja tööandja kokku leppida saladuse hoidmise kohustuse rikkumisel leppetrahvis võlaõigusseaduses sätestatud tingimustel ja korras ning vastavalt lõikele 3 ei välista leppetrahv kahju hüvitamise nõudmist osas, mida leppetrahv ei kata. Leppetrahvis võivad pooled kokku leppida nii töösuhte ajal kehtivate kohustuste rikkumise puhuks kui ka pärast lepingu lõppu kehtiva konkurentsipiirangu ja saladuse hoidmise kohustuse rikkumise tagajärjena.

##### **4.1. Leppetrahvi ja kahju hüvitamise nõue**

Esimene Riigikohtu ostus, kus käsitleti konkurentsikeelu rikkumise tagajärgi, tehti ENSV tsiviilkoodeksi alusel 21. oktoobril 2003. a.<sup>193</sup> Antud kaasuses olid pooled töölepingus leppinud kokku konkurentsikeelus, mis kehtis ka peale lepingu lõppemist. Rikkumise tagajärjena ei näinud ei seadus ette tagajärgi ega polnud ka pooled kokku leppinud ei eritasu tagastamises ega ka muul viisil leppetrahvi maksmises.<sup>194</sup> Seega tuli hageja nõue, milles ta nõudis eritasudena väljamakstud summade tagastamist, lahendada tsiviilõiguse üldistest reeglitest lähtudes.<sup>195</sup> Riigikohus leidis aga et töötajale makstud eritasu ei saa käsitleda tööandja kahjuna,<sup>196</sup> kuna töötajale palga osana makstud eritasu ei saa käsitleda kulutusena,

---

<sup>191</sup> TLS § 26 lg 1.

<sup>192</sup> TLS § 26 lg 2.

<sup>193</sup> RKTko 3-2-1-106-03.

<sup>194</sup> töölepingus oli kokku lepitud, et kohustuse rikkumise korral hüvitatakse pärast töölepingu lõppemist tekkinud kahju tsiviilkorras.

<sup>195</sup> RKTko 3-2-1-106-03, p 13.

<sup>196</sup> RKTko 3-2-1-106-03, p 18.

mis põhjustati lepingu rikkumisega.<sup>197</sup> Teisiti öeldes - kui töötaja ei oleks konkurentsikeeldu rikkunud, oleks tööandja palgakulu ikkagi kandnud, mistõttu puudub põhjuslik seos.<sup>198</sup> Teistsugune oleks kohtu arvates olnud olukord, kui konkurentsikeelu kokkulepe oleks olnud tühine, kehtetuks tunnistatud või leping lõpetatud.<sup>199</sup>

Töölepingu seaduse § 24 lg 2 nähtub, et tööandjal on olukorras, kus töötaja on konkurentsipiirangut rikkunud tõepoolest võimalik tugineda tehingu tühisusele, kui ta tõendab, et konkurentsipiirangu kokkuleppimisel on eiratud seaduses sätestatud nõudeid. TsÜS-is nimetatud tehingu tühisuse ning tühistamise alused siinkohal ilmselt tavajuhtudel ei kohaldu. Kui sõlmitud kokkulepe on aga tühine, kuna ei vasta seadusega konkurentsipiirangule seatud nõuetele, siis TsÜS § 84 lg 1 kohaselt, tuleb tühise tehingu alusel saadu tagastada vastavalt alusetu rikastumise sätetele. Alusetu rikastumine ei kohaldu § 1028 lg 2 p 3 tõttu. Lepingu ehk konkurentsikeelu lõpetamise all kohustuste rikkumise tõttu, on kohus eelnimetatud lahendis ilmselt mõelnud lepingu ülesütlemist. Kehtiva TLS kohaselt saab konkurentsipiirangu üles öelda TLS §-s 25 sätestatud korras. VÕS § 196 lg 4 järgi tagastatakse lepingu ülesütlemise tagajärjel üleantu vastavalt §-des 189-191 sätestatule.

Kahju hüvitamise kohta märkis kolleegium veel, et lepingu rikkumisel saab lähtuda kahju positiivsest arvutamisest, mis tähendab, et lepingu rikkumisega tekitatud kahju hüvitamise eesmärgiks on kahjustatud isiku asetamine olukorda, mis on võimalikult lähedane olukorrale, milles ta oleks olnud, kui lepingut poleks rikutud.<sup>200</sup> Negatiivse kahju hüvitamine ei ole korrektne, kuna rikuti kehtivat kohustust - konkurentsikeeld jäi lepingu lõppemisel kehtima.<sup>201</sup> Antud olukorras oleks olnud tööandjal võimalik nõuda kahju rikkumisega põhjuslikus seoses olevat kahju hüvitamist saamata jäänud tulu näol. Selleks oleks aga vaja näidata, et töötaja konkurentsikeelu rikkumine tekitas tööandjale kahju käibe vähenemise näol põhjusel, et töötaja asus üle võtma endise tööandja kliente vms asjaoludel.<sup>202</sup>

A.Kulli eriarvamuse kohaselt oleks tulnud asjas kohalda TsÜS § 108 lg 1 sätestatud hea usu põhimõtet ning selle alusel tunnustada hageja õigust nõuda kostjalt eritasu tagastamist.<sup>203</sup>

---

<sup>197</sup> Sama seisukohta on RKTk korranud ka lahendis – Vt: RKTk 3-2-1-14-05, p 12.

<sup>198</sup> RKTk 3-2-1-14-05, p 15.

<sup>199</sup> RKTk 3-2-1-14-05, p 16.

<sup>200</sup> RKTk 3-2-1-14-05, p 14.

<sup>201</sup> RKTk 3-2-1-14-05, p 15.

<sup>202</sup> RKTk 3-2-1-14-05, p 17.

<sup>203</sup> RKTk 3-2-1-106-03, A.Kulli eriarvamus.



Erinevalt kolleegiumi seisukohast<sup>204</sup> märkis A. Kull, et ei pea vaeleks töötajale makstud eritasu käsitlemist tööandja kahjuna. Seda seetõttu, et Tsiviilkoodeksi kehtimise ajal valitsenud teoreetilise seisukoha järgi kuulusid kahjuna hüvitamisele kohustisega seoses tehtud kulutused, mis osutusid asjatuks kuna täitmist ei järgnenud.<sup>205</sup>

Kuna eritasu maksti TLS1992 kehtivuse ajal enamasti töösuhte kestel selleks, et kompenseerida töötaja töökohavaliku piirangut peale töösuhte lõppu, siis on juba tehtud kulutusi keeruline lugeda kahjuks, mis tekib tänu konkurentsikeelu rikkumisele. Tavaliselt eelneb ajaliselt rikkumine kahju tekkimisele või tekib kahju samal ajal rikkumisega. Kuigi tööandjale ei teki kahju eritasu maksmise näol ning samuti ei saa seda kuidagi lugeda saamata jäänud tuluks, siis ei saa autor siiski nõustuda seisukohaga, et eritasu on palga osa, mida oleks töötajale makstud hoolimata sellest, kas ta keeldu rikub või mitte. Palka makstakse töötajale siiski tehtud töö eest. Konkurentsipiirangust kinnipidamiseks makstakse töötajale igakuist mõistlikku hüvitist selleks, et kompenseerida töötaja valikute piiratus tööturul. Kui töötaja konkurentsipiirangust hoolimata konkurentsikeeldu rikub, on tööandja tehtud kulutused asjata. Seepärast on ka mõistetav, miks eelnimetatud lahendis eriarvamusele jäänud kohtunik leidis, et asjas oleks pidanud tunnustama õigust nõuda tagasi makstud eritasu, tuginedes hea usus põhimõttele.<sup>206</sup>

Kehtiva töölepingu seaduse kohaselt peab maksma hüvitist keelu kehtimise ajal ehk kui on kokku lepitud konkurentsipiirangu kehtivuses peale lepingu lõppemist, tuleb selle aja eest makstav hüvitis maksta töötajale keelu kehtimise ajal igakuiselt. Seega võiks kahju ära hoidmiseks juba hüvitisena makstu osutada tööandja otseseks varaliseks kahjuks VÕS § 128 lg 3 mõttes, kuid kui töötaja rikub saladuse hoidmise kohustust või konkurentsipiirangut juba töölepingu kehtivuse ajal või kohe lepingu lõppedes, pole hüvitise maksmise näol tööandja veel kahju kannatanud.

Kokkuvõtvalt on konkurentsikeelu eest makstud hüvitist keelu rikkumise puhul praeguse kohtupraktika puhul võimalik sisuliselt tagasi nõuda vaid siis, kui selles on lepingus kokku lepitud. Ühest küljest viib see ebamõistlike lahendusteni, nagu eelnimetatud näite puhul, kuid

---

<sup>204</sup> RKTko 3-2-1-106-03, p 14: Kolleegium leidis, et tasutud eritasu ei saa käsitleda kahjuna TSK-st tulenevalt. Hiljem on Riigikohus 14. Märtsil 2005 aastal tehtud otsuses leidnud, et enammakstud eritasu ei saa käsitleda tööandja kahjuna ka võlaõigusseaduse mõttes. Vt: RKTko 3-2-1-14-05, p 12.

<sup>205</sup> RKTko 3-2-1-106-03, A.Kull. eriarvamus.

<sup>206</sup> Mõistlik töölepingu pool võib eeldada, et kui töötaja rikub kohustust, mille täitmise eest on talle makstud hüvitist, peaks tööandjal olema võimalik hüvitis tagasi nõuda. Teisiti sõnastades - makstud hüvitise näol on tegemist kahjuga, mida töötaja nägi või pidi nägema ette rikkumise tagajärjena lepingu sõlmimise hetkel VÕS § 127 lg 3 mõttes.

teisest küljest muudab töötaja jaoks suhte selgemaks, kui tööandjal on kohustus tuua töölepingus välja leppetrahvi suurus.<sup>207</sup> Leppetrahvis on tööandja seisukohalt igal juhul mõtet kokku leppida, kuna leppetrahvi kokkulepe lihtsustab oluliselt kahju hüvitamist. Kahjustatud pool võib leppetrahvi nõude esitada ilma, et ta kahju tekkimist või selle suurust peaks tõendama.<sup>208</sup> Leppetrahvi nõude puhul tuleb silmas pidada, et nõudeõigus kaotatakse, kui maksmise nõuet teisele poolele ei esitata mõistliku aja jooksul rikkumisest teada saamisest.<sup>209</sup> Loomulikult peab olema olema ka kehtiv leping ning selle rikkumine.<sup>210</sup>

Tööandjale tekkinud kahjuna saab käsitleda talle lepingu rikkumise tõttu saamata jäänud tulu ehk kasu, mida tööandja oleks tulevikus tõenäoliselt saanud VÕS § 128 lg 4 mõttes, kui kostja ei oleks lepingut rikkunud. Kui eritasu maksmise kohustus osutub tühiseks, on tööandjal ka alusetust rikastumisest tulenev nõudeõigus.<sup>211</sup> Eeldusel, et konkurentsipiirangu puhul on tegemist töölepingu osaga<sup>212</sup>, tuleb arvestada kahju<sup>213</sup> hüvitamise puhul sellega, et töötaja vastutus kahju tekitamise eest on süüline vastutus, mille puhul eristatakse tahtlikult ning hooletusest tekitatud kahju.<sup>214</sup> Töölepinguseaduse § 74 lg 1 alusel vastutab töötaja tahtliku rikkumise tagajärjel tekkinud kogu kahju eest. Hooletuse puhul võetakse aga arvesse süü astet, töötaja töötasu jms.<sup>215</sup>

#### 4.2. Hüvitise vähendamise alused

Võlaõigusseaduse § 162 lg 1 kohaselt võib kohus, kui tasumisele kuuluv leppetrahv on ebamõistlikult suur, trahvi maksmiseks kohustatud lepingupoole nõudmisel seda vähendada mõistliku suuruseni. Harju Maakohus on leidnud, et nimetatud paragrahvi alusel on leppetrahvi summat võimalik vähendada oluliselt, arvestades eeskätt tööandja õigustatud huvi kohustuse täitmise vastu. Vähendada on võimalik leppetrahvi, kui töötaja on edastanud

---

<sup>207</sup> Olukorra on tööandja jaoks mõistlikumalt lahendanud Belgia, kus konkurentsikeelu rikkumise tagajärjel tuleb töötajale makstud hüvitis tööandajale tagastada kahekordsena. Kummagi poole taotlusel võib kohus kompensatsiooni suurust muuta (Vt: Blanpain 2010, lk 251.). Tööandja on õigustatud saama suuremat kompensatsiooni, kui ta tõendab kahju ja selle ulatuse (Vt: Humblet 2010, lk 193.). Samas kaitseb konkurentsipiirangu rikkumise eest kokku lepitav leppetrahv tööandjat piisavalt. Kuna praegu kehtiv seadus sätestab leppetrahvis kokkuleppimise võimaluse otsesõnu, pole ka põhjust miks tööandja peaks kokkuleppes jätma piirangu rikkumise tagajärjed sätestamata.

<sup>208</sup> VÕS § 161 lg 1.

<sup>209</sup> VÕS § 159 lg 2.

<sup>210</sup> VÕS § 163 kohaselt on lepingu kehtetuse korral kehtetu ka kokkulepe leppetrahvi tasumise kohta.

<sup>211</sup> RKTk 3-2-1-39-11, p 17.

<sup>212</sup> Käsitletud käesoleva töö punktis 4.3.

<sup>213</sup> so nii otsene varaline kahju kui ka saamata jäänud tulu. TLS seletuskiri, § 74 lg 2.

<sup>214</sup> TLS seletuskiri, § 74 lg 2.

<sup>215</sup> TLS seletuskiri, § 74 lg 2.

kolmandatele isikutele andmeid, millel ei olnud tööandja jaoks eeldatavalt suurt kaubanduslikku väärtust. Suurt kaubanduslikku väärtust ei ole näiteks tööandja ja tema klientide vahel sõlmitud lepingutingimustel juhul, kui ettevõtja omab turgu valitsevat seisundit KonkS § 13 lg 1 tähenduses. Turgu valitsevat seisundit omaval ettevõtjal on KonkS § 16 p-st 3 tulenevalt keelatud võrdväärsete kokkulepete puhul erinevate tingimuste pakkumine või rakendamine erinevatele äripartneritele, pannes mõne neist sellega ebasoodsasse konkurentsiolukorda.<sup>216</sup> Samas asjas leidis aga ringkonnakohus, et nimetatud asjaolude tõttu polnud mitte õigust leppetrahvi ainult vähendada, vaid töötaja ei olnud konfidentsiaalsuskohustust rikkunud. Kuna klientidele saadetavate lepingute puhul oli tegemist tüüplepingutega, siis ei olnud, ühe kliendiga sõlmitud lepingu saatmise puhul teisele kliendile, tegemist dokumendiga, mis oleks tingimusi kasutavate lepingupartnerite jaoks saladus.<sup>217</sup>

Töölepingu kehtivuse ajal rikutud konkurentsikeelu puhul on Tallinna Ringkonnakohus leidnud, et kokkulepe, mille kohaselt tuli töötajal konkurentsikeelu rikkumise korral tagastada kõik lepingu kehtivuse jooksul eritasuna saadud summad, ei ole mõistlik. Ebamõistlikuks luges kohus kokkuleppe seetõttu, et selle kohaselt oleks töötaja pidanud tagasi maksma ka eritasu, mis maksti talle perioodil, mil ta lepingut ei rikkunud.<sup>218</sup> Eespool viidatud A.Kulli eriarvamuse kohaselt tuleks samuti tagastamisele kuuluva eritasu suuruse kindlaksmääramisel arvesse võtta ka konkurentsi pakkumisest hoidumise kohustuse täitmise ulatust, st konkurentsi osutamisest hoidutud aega.<sup>219</sup>

Käesoleval ajal eritasu maksmise kohustust töölepingu ajal kehtivate konkurentsipiirangu kokkulepete kehtimiseks seadus ette ei näe. Autori arvates ei tohiks aga võtta eelmises lõigus nimetatud ringkonnakohtu otsust eeskujuks lepingu kehtivuse järgsete konkurentsipiirangute rikkumise eest ettenähtud leppetrahvide mõistlikkuse hindamisel. Kui konkurentsipiirangu kohustuse rikkumise puhuks on nähtud ette leppetrahv, mille suuruseks on selle kehtivuse jooksul makstavate hüvitiste summa, siis ei tohiks lugeda leppetrahvi ebamõistlikuks ainuüksi seetõttu, et töötaja rikkumisest tulenevalt, ei ole tal õigust saada hüvitist kokkulepitud ulatuses. Kohtul on küll õigus ebamõistlikult suurt hüvitist vähendada, kuid hüvitise ebamõistlikkus ei tohiks sõltuda sellest, kas kokkuleppes on leppetrahvi suurus lepitud kokku

---

<sup>216</sup> HMKo 2-08-23930, p 35.

<sup>217</sup> TlnRnKo 2-08-23930.

<sup>218</sup> TlnRnKo 19.08.2010, 2-07-6695.

<sup>219</sup> RKTko 3-2-1-106-03, A.Kull. eriarvamus.

kindla summana või on sätestatud tulevikus makstavate hüvitiste tagasi maksmise kohustusena.

#### 4.3. Nõuete aegumine

Individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse, TLS ja TsÜS-i nõuete aegumistähtajad erinevad teineteisest oluliselt. Tsiviilseadustiku üldosa seaduse § 146 lõike 1 järgi on tehingust tuleneva nõude aegumistähtaeg 3 aastat ning seadusest tuleneva nõude aegumistähtaeg vastavalt VÕS §-le 149, kümme aastat. Individuaalse töövaidluse lahendamise seaduse<sup>220</sup> (edaspidi ITVS) § 6 lõike 1 kohaselt on töösuhetest tulenevate õiguste tunnustamiseks ja rikutud õiguste kaitseks nõude esitamise tähtaeg töövaidluskomisjoni või kohtusse pöördumiseks neli kuud.<sup>221</sup> Töölepinguseaduse seletuskirja kohaselt on ITVS-is sisalduv nelja kuune aegumistähtaeg võrreldes ülejäänud eraõiguslike lepingutega tööandja õiguseid liigselt kitsendav. Mistõttu reguleerib TLS § 74 lg 4 tööandja kahju hüvitamise nõude aegumist töötaja vastu tööülesannete täitmisel tekkinud kahju eest ning seab aegumistähtajaks 12 kuud ajast, mil tööandja sai teada või pidi teada saada kahju tekkimisest ja selle hüvitamiseks kohustatud isikust, kuid mitte hiljem kui kolm aastat kahju tekkimisest.<sup>222</sup> Töölepinguseaduse § 74 lg 4 näol on tegemist erisättega TsÜS §-dele 146 ja 147.<sup>223</sup>

Küsimust sellest, millised sätted kohalduvad konkurentsipiirangust tulenevatele nõuetele, on lahendanud Harju Maakohus oma 16. november 2007 tehtud lahendis. Otsuse kohaselt tuleb konkurentsipiirangu kokkuleppe rikkumise eest hüvitise nõudmisele kohaldada TsÜS-i sätteid. Seda seetõttu, et vaidluse ajal kehtinud TLS ei reguleerinud töötaja vastutust konkurentsikeelu rikkumise puhuks.<sup>224</sup> Hetkel kehtiva TLS-i § 26 kohaselt võivad pooled leppida kokku leppetrahvis ning lg 2 täpsustab ka seda, et leppetrahvi nõue ei välista kahju hüvitamise nõuet osas, milles leppetrahvi seda ei katnud. Kahju hüvitamist ning leppetrahvi nõuet täpsemalt reguleerib aga endiselt VÕS.

---

<sup>220</sup> Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus. 20. detsember 1995. – RT I 1996, 3, 57; 2011, 5.

<sup>221</sup> Sinna hulka ei kuulu töölepingu ülesütlemise vaidlustamise nõue ega töötasu nõude esitamine – ITLS § 6 lg 1-3.

<sup>222</sup> TLS § 74 lg 4.

<sup>223</sup> TLS Seletuskiri, § 74 lg 4.

<sup>224</sup> HMKo 2-05-17569, p 8.

Töölepinguseaduse § 114 kohaselt lahendatakse töölepingust tulenevad vaidlused TLS-i ja ITVS alusel. Individuaalse töövaidluse seaduse § 1 kohaselt sätestab ITVS töötaja ja tööandja vahel tekkinud individuaalse töövaidluse lahendamise korra ja tingimused. Töövaidlus on töölepingu alusel tekkinud töötaja ja tööandja vaheline eraõiguslik vaidlus ning töölepingu ettevalmistamisest tulenev nõue.<sup>225</sup> Seega ei peaks aegumist reguleeriva normi kindlaksmääramisel olema oluline mitte küsimus sellest, kas nõude aluse vastutuse rikkumise eest näeb ette TLS või VÕS. Määrav peaks olema see, kas vaidlus on tekkinud töölepingu alusel. Selge on see, et konkurentsipiirangust hoidumise kohustuse rikkumisest tulenev leppetrahvi nõue tuleb poolte vahelisest lepingust, mitte Töölepinguseadusest. Töölepinguseadus sätestab vaid võimaluse leppetrahvis kokkuleppimiseks.

Küsimust sellest, kas konkurentsipiirangu kokkulepe on töölepingu osa või eraldiseisev leping on käsitlenud Riigikohus oma hiljutises otsuses leides, et konkurentsipiirangu näol on tegemist töötaja ja tööandja vahel sõlmitava eraldi võlaõigusliku kokkuleppega. Kohtu seisukoha järgi viitab eelmainitule asjaolu, et konkurentsipiirangu kokkuleppe sõlmimist, selle kehtivust, ülesütlemist ja võimalikku leppetrahvi kokkulepet konkurentsipiirangu kohustuse rikkumisel on põhjalikult eraldi reguleeritud TLS §-des 23-27. Konkurentsipiirangu kokkulepe on eraldi võlaõiguslik kokkulepe, mille rikkumise puhuks võib ette näha ka leppetrahvi maksmise kohustuse ning lisaks nõuda ka kahju hüvitamist.<sup>226</sup>

Nimetatud otsuses käsitles Riigikohus töölepingu kehtimise ajal kehtiva konkurentsipiirangu olemust ning aegumise aluseid. Kohus leidis, et konkurentsipiirangu kokkuleppega ei määrata kindlaks töötaja tööülesandeid ja seda kokkulepet ei saa käsitada töötaja tööülesandena TLS § 74 lg 4 mõttes ning kohaldas TsÜS § 146 lg-s 1 sätestatud kolme aastast aegumise tähtaega.<sup>227</sup> Varasemalt on kohtud nii töölepingu kehtivuse ajal kui ka pärast töölepingu lõppemist kehtiva konkurentsipiirangu rikkumisest tulenevaid kahju hüvitamise nõuete aegumise küsimusi lahendanud ITVS alusel.<sup>228</sup>

Eelpool nimetatud Riigikohtu otsusega tuleb nõustuda selles osas, et konkurentsipiirangu kokkulepe kehtivus ei ole seotud töölepingu kehtimisega ning konkurentsipiirangu kokkuleppe ülesütlemiseks on ettenähtud töölepingu ülesütlemisest erinev regulatsioon. Samas kujutavad töölepingu ajal kehtivad saladuse hoidmise kohustus ja konkurentsipiirang

---

<sup>225</sup> ITVS § 2.

<sup>226</sup> RKTko 3-2-1-6-13, p 12.

<sup>227</sup> RKTko 3-2-1-6-13, p 11 ja 13.

<sup>228</sup> TlnRnko 2-08-24788 ja HMKo 2-07-35499, p 10.

endast töötaja töötingimusi vastavalt TLS § 6 lg-le 3. Need on töötingimused, mille rikkumisega ei riku töötaja ainult konkurentsipiirangut ja saladuse hoidmise kohustust vaid nende rikkumine on aluseks ka töölepingu ülesütlemisele tööandja poolt. Seega on konkurentsipiirangu kokkuleppe näol tegemist sellise lepinguga, milles sisalduvad ka osad töötaja töötingimused.

Käesoleva töö autori arvates ei saa konkurentsipiirangu rikkumisega tekitatud kahju hüvitamise nõudele kohaldada TLS § 74 lg-s 4 sisalduvat aegumise regulatsiooni juba seetõttu, et konkurentsipiirangu kokkuleppe järgimata jätmisest tulenev kahju ei teki enamasti tööülesannete täitmise käigus.

Samuti ei teki ilmselt kahju tööülesannete täitmise käigus, kui töötaja rikub saladuse hoidmise kohustust. Töölepingu seaduse § 74 lg 4 ei reguleeri ka leppetrahvi nõuete aegumist. Selleks, et teada saada, kas saladuse hoidmise kohustuse rikkumisel tekkinud leppetrahvi ja kahju hüvitamise nõue aeguvad ITVS või TsÜS-i järgi, on oluline teada, kas saladuse hoidmise kohustust tuleb käsitleda töölepingu osana või on tegemist eraldi võlaõigusliku kokkuleppega. Nagu juba eelpool mainitud, kohaldub ITVS vaid töölepingust tulenevatele vaidlustele.

Saladuse hoidmise kohustus on konkurentsipiirangust erinev just seetõttu, et ei vaja kehtimiseks poolte vahelist kokkulepet. Seepärast ei saa saladuse hoidmise kohustuse puhul olla tegu poolte vahelise lepinguga. Saladuse hoidmise kohustus kehtib poolte vahelisest töösuhtest tulenevalt ning tööandja määrab ühepoolset salajas hoitava teabe. Sellisest loogikast lähtudes tuleks saladuse hoidmise kohustuse rikkumisest tulenevate nõuete suhtes kohaldada ITVS § 6 lg 1, mis sätestab, et nõude esitamise tähtaeg on 4 kuud. Seadusest ei tulene, mis hetkest tuleb tähtaega arvestama hakata.

Tsiviilseadustiku üldosa seaduse kohaselt hakkaks aegumistähtaeg kulgema kohustuse rikkumisest vastavalt TsÜS-i § 147 lg 1 lausele 2 tehingust tuleneva nõude puhul ning vastavalt § 149 lausele 2 seadusest tuleneva nõude puhul. Nii konkurentsipiirangu kokkuleppe kui ka saladuse hoidmise kohustuse puhul on tegemist kohustusega hoiduda teatud teost. Korduva või kestva rikkumise puhul algab nõuete aegumine iga rikkumisega uuesti.<sup>229</sup>

Kokkuvõttes võib öelda, et hiljutine Riigikohtu praktika on küll lahendanud küsimuse sellest, millal aeguvad konkurentsipiirangu rikkumisest tulenevad nõuded, kuid täit selgust ei ole

---

<sup>229</sup>Tsiviilseadustiku üldosa seadus. Kommenteeritud väljaanne. Juura, 2010, § 147 p 3.2.

selles osas, millal aeguvad saladuse hoidmise kohustuse rikkumisega kaasnevad tööandja nõuded.

## KOKKUVÕTE

Töötaja kohustus olla tööandja suhtes lojaalne tuleneb poolte vahelisest töösuhtest ning üldjuhul lõpeb töölepingu lõppemisel. Töötaja saladuse hoidmise kohustus jääb seadusest tulenevalt kehtima ka peale töölepingu lõppu, mistõttu ulatub töösuhtest tuleneva lojaalsuskohustuse mõju läbi saladuse hoidmise kohustuse ka töölepingu lõppemise järgsesse aega. Töötaja üldisest lojaalsuskohustusest tuleneb samuti tööandja võimalus leppida töötajaga kokku töösuhte ajal kehtivas konkurentsipiirangus. Nii töösuhte ajal kehtivat kui ka pärast töölepingu lõppu kehtivat konkurentsipiirangut tuleks käsitleda kui poolte vahelist eraldiseisvat võlaõiguslikku lepingut, mis on seetõttu pooltele täitmiseks kohustuslik.

Töötaja saladuse hoidmise kohustuse ja konkurentsipiirangu näol on küll tegu töötaja põhiõiguste riivega, kuid riive on mõlemal juhul õiguspärane. Töötaja põhiõiguse piirang vabalt valida töökohta, elukutset ja tegevusala on nimelt mõõdukas seetõttu, et töölepinguseadus näeb konkurentsipiirangu kehtivustingimusena ette piirangu mõistlikkuse kriteeriumi. Mõistlik ja mitte liiga ulatuslikult kehtestatud konkurentsipiirang ei riiva töötaja õigust vabalt valida töökohta selliselt, et töötaja põhiõigused kaaluksid üle tööandja omad. Töötaja sõnavabaduse riivet saladuse hoidmise kohustuse näol saab samuti lugeda mõõdukaks, kuna saladuse hoidmise kohustus kehtib vaid piiratud ulatuses, so tööandja teabe kohta, mille saladuses hoidmiseks on tal õigustatud huvi. Juhul, kui tööandjal ei oleks võimalust töötajaga oma ärisaladuse kaitseks konkurentsipiirangus kokku leppida ning seadusest ei tuleneks töötaja saladuse hoidmise kohustus, saaksid riivatud tööandja põhiõigused omandi puutumatuselle ning ettevõtlusvabadusele.

Töötaja saladuse hoidmise kohustus on töötaja seadusest tulenev kohustus, mille kehtimiseks on oluline, et tööandja salajane teave oleks tööandja poolt määratletud ning selle sisust töötajat teavitanud. Töölepingu seadusest ja seaduse seletuskirjast jääb arusaamatuks see, kas töötaja saladuse hoidmise kohustuse aluseks on töötaja teavitamine salajas hoitava teabe sisust või kas töötajal on saladuse hoidmise kohustus ka sellise teabe suhtes, mille salajasusest saab töötaja aru, kuid mida pole tööandja salajasena määratlenud. Seaduse mõttest lähtuvalt tuleks tööandja teavitamiskohustust mõista selliselt, et hoolimata teabe salajasena määratlemisest, on töötaja seadusest tulenevalt kohustatud hoidma salajas sellist tööandja teavet, mille salajasusest on ta teadlik.



Töötaja saladuse hoidmise kohustuse ulatuse ning ajalise kehtivuse määrab see, millist teavet saab seadusest tulenevalt lugeda salajaseks. Seetõttu on ärisaladuse ühesugune mõistmine vajalik. Kuigi seadus ärisaladuse definitsiooni ei anna, tulenevad kohtupraktikast siiski ärisaladuseks kvalifitseeruva teabe tunnused. Ühe sellise tunnuseks toob kohtupraktika välja teabe majandusliku väärtuse kriteeriumi. Teabe majanduslikku väärtust on küll tihti keeruline tõendada, kuid siinkohal ei ole vaja tõendada ei teabe olulist majanduslikku väärtust ega ka selle täpset suurust.

Võrreldes varem kehtinud seadusega on töötaja saladuse hoidmise kohustuse sisu oluliselt muutunud. Kuna hetkel kehtiva töölepinguseaduse järgi pole saladuse hoidmise kohustuse näol enam tegemist kohustusega, mille aluseks on poolte vaheline kokkulepe ning pärast lepingu lõppu kehtiva kohustuse puhul ei ole vajalik töötajale hüvitise maksmine, siis ei tohiks saladuse hoidmise kohustus üldjuhul piirata töötaja töökoha valikut. Seega kaitseb saladuse hoidmise kohustus tööandjat vaid piiratud juhtudel ning oma huvide paremaks kaitseks peaks viimane leppima töötajaga kokku konkurentsipiirangu kohalduvuses. Sellise tõlgenduse korral on seaduses arvestatud nii töötaja kui ka tööandja huvidega piisaval määral.

Töötaja töökoha valikut peale töölepingu lõppemist piirab töösuhte poolte vahel sõlmitud konkurentsipiirangu kokkulepe, mille kehtimise aluseks on mitmete seadusest tulenevate kriteeriumite täitmine. Nimelt peab konkurentsipiirangu kehtimiseks olema olemas tööandja õigustatud huvi ning tööandja erilise majandusliku huvi kaitsmine peab olema vajalik. Lisaks peab konkurentsipiirang olema mõistlikult sh ka töötajale äratuntavalt piiritletud ning pärast töölepingu lõppemist kehtiva piirangu eest peab olema ette nähtud mõistlik hüvitis. Kuna konkurentsipiirangu kehtivustingimused on sätestatud väga üldiselt ja lähtuvalt määratlemata õigusmõistest – mõistlikkuse kriteeriumist, siis ei saa konkurentsipiirangu kehtivuses alati kindel olla.

Loomulik ja mõistetav on, et konkurentsipiirangu kokkuleppe kehtivus on seotud konkurentsipiirangu mõistliku ulatusega ning selle õiglase kompenseerimisega ning et tööandjal lasub kohustus sõlmida töötajaga selline konkurentsipiirangu kokkulepe, mis järgib kõiki seadusest tulenevaid nõudeid. Kuna iga üksiku nõude järgimata jätmisest tuleneb kokkuleppe tühisus, siis on nt olukorras, kus kokkulepitud on konkurentsipiirangu liiga laias ulatuses või kui ulatust pole töötaja jaoks äratuntavalt piiritletud, tühine kogu kokkulepe isegi, kui sellest kokkuleppest kinnipidamise eest on makstud mõistlikku hüvitist. Kokkuleppe pooltel peab siiski olema võimalik hinnata oma kokkuleppe kehtivust, mis tulenevalt seaduses

kasutatavatest mõistlikkuse kriteeriumite paljususest, on keeruline. Konkurentsipiirangu kokkuleppe liiga kergekäelise tühiseks tunnistamise vältimiseks tuleks konkurentsipiirangu ajalist, esemelist ja ruumilist mõistlikult piiritlemise kohustust ning selle eest makstava mõistliku hüvitise suurust hinnata kogumis.

Konkurentsipiirangust kinnipidamise eest makstava mõistliku hüvitise suuruse arvutamise osas ei ole välja kujunenud ühtset kohtupraktikat. Teada on vaid see, et mõistlik hüvitis peab katma vähemalt selle osa töötaja palgast, mis tal jääb konkurentsipiirangu tõttu selle kehtivuse ajal teenimata. Sellist töökoha valikuvõimaluse vähenemisest tingitud töötasu vähenemist täpse suurusena on aga kokkuleppe sõlmimise hetkel tihti võimatu hinnata. Kuigi hüvitise suuruse täpne reguleerimine seaduses ei ole võimalik ega mõttekas, siis töös toodud näidete põhjal saab öelda, et osades riikides on siiski mõistliku hüvitise suuruse osas rohkem selgust kui Eestis. Nii on nt Saksamaal hüvitise suuruseks vähemalt 50 % kõikidest hüvedest, mida töötaja on lepingu kehtivuse jooksul saanud. Eestis võiks olla sätestatud see, kui suure osa töötaja senisest palgast peab tööandja töötajale konkurentsipiirangu kehtivuse korral hüvitisena maksma selleks, et hüvitis loetaks eelduslikult mõistlikuks. Nimetatu eeldaks ka arvutamise aluseks võetava palga määratlemist seadusandja poolt.

Samuti tuleks kaaluda konkurentsipiirangu subjektide täpsemat määratlemist. Konkurentsipiirangu subjektide ring on piiratud nende töötajatega, kellega konkurentsipiirangu sõlmimise vastu on tööandjal õigustatud huvi. Seadus ei sätesta, milliste töötajatega on konkurentsipiirangus kokku leppimine keelatud. Kaheldav on, kas pärast töölepingu lõppemist kehtiva konkurentsipiirangu, kui kaudselt töötaja lojaalsuskohustusega seonduva kohustuse eesmärgist lähtuvalt, saaks mõistlikuks lugeda konkurentsipiirangut, mis on kehtestatud nt tähtajalise töölepingu alusel töötavale töötajale. Kui selline kokkulepe lugeda vaidluse korral kehtetuks lähtuvalt tööandja õigustatud huvi puudumisest, siis saab kahjustada tööandja õigustatud ootus kokkuleppe kehtimisele.

Lisaks sellele, et konkurentsipiirangu kokkulepe võib osutada tühiseks, kuna ei vasta seadusega kehtestatud kriteeriumitele, võib lähtuvalt Riigikohtu praktikast osutada tühiseks töösuhte ajal muudetud konkurentsipiirangu kokkulepe ka seetõttu, et piirangu näol on tegu töötajat ebamõistlikult kahjustava tüüptingimusega. Juhul, kui vastupidiselt Riigikohtu otsusele, töötajat tüüptingimuste regulatsiooni mõttes tarbijaks mitte pidada, ei tohiks tüüptingimuste regulatsiooni kohaldumine konkurentsipiirangu kokkulepete suhtes tuua kaasa olulisi üllatusi konkurentsipiirangu kehtivuse osas.

Sellest hoolimata ei ole välistatud, et hoolikalt sõlmitud konkurentsipiirangu kokkulepe võib vaidluse korral osutuda tühiseks. Lisaks konkurentsipiirangu kokkuleppele ja töötaja saladuse hoidmise kohustusele kaitseb tööandjat teatud juhtudel konkurentsiseadusest tulenev kõlvatu konkurentsi osutamise keeld. Konfidentsiaalse teabe kuritarvitamise ning tööandja töötaja või esindaja ärakasutamise korral on tööandjal võimalik esitada nõue kõlvatut konkurentsi osutava ettevõtja ning tema juhatuse liikme vastu. Seega ei pruugi tööandja jääda täielikult ilma kaitseta juhul, kui konkurentsipiirang osutub tühiseks. Kõlvatu konkurentsi keelu rikkumisest tulenev nõue on tööandjal siis, kui tal on võimalik tõendada, et tööandja konkurent on kasutanud tema seaduse vastaselt saadud konfidentsiaalset teavet või on konkurent mõjutanud tema töötajat enda või kolmanda isiku huvides tegutsema. Kuna konkurentsiseadusest tulenevat vastutust on võimalik kohaldada konkureeriva ettevõtja huvides tegutseva isiku ehk juhatuse liikme vastu, siis võib tööandjal olla võimalus esitada nõue oma endisest töötajast juhatuse liikme vastu just konkurentsiseadusest tulenevalt.

Üldises plaanis on hetkel kehtiv TLS varasema seadusega võrreldes toonud konkurentsipiirangu ning saladuse hoidmise kohustuse regulatsiooni palju vajalikke täpsustusi. Näitena võib tuua konkurentsipiirangu eest makstava hüvitise maksmise korra muutumise. Hüvitise igakuine maksmine, piirangu perioodi vältel, täidab endisest regulatsioonist paremini hüvitise eesmärki – korvata töötaja konkurentsipiirangust tuleneva sissetuleku vähenemine nimetatud perioodil. Samuti on seadusesse kirja pandud töötaja kohustus tööandja nõudel viimast teavitada oma tööalasest ja majandus- või kutsetegevusest.

Vajalikuks täpsustuseks, võrreldes TLS1992-ga, võib lugeda ka konkurentsipiirangu ülesütlemise eriregulatsiooni sätestamist hetkel kehtivas töölepingu seaduses. Konkurentsipiirangu ülesütlemise regulatsiooni tuleks siiski muuta osas, mis puudutab töötaja õigust öelda üles töösuhte kehtivuse ajal kehtiv konkurentsipiirangu kokkulepe juhul, kui töötaja on töölepingu öelnud üles tööandja poolse olulise rikkumise tagajärjel. Vastav säte, so TLS § 25 lg 3, ei täida oma eesmärki.

Kui töötaja saladuse hoidmise kohustuse regulatsioon on selle sisu ja ulatuse osas võrdlemisi selge, siis konkurentsipiirangu regulatsioonis on ettenähtud palju kriteeriumeid, mis vajaksid kohtus selgeks vaidlemist enne, kui saab täpsemalt öelda, kas regulatsioon arvestab töötaja ja tööandja huvidega võrdselt. Kohtupraktikast selgub kuivõrd kitsalt või laialt hakatakse tõlgendama mõistlikkuse kriteeriumit. Selge on aga see, et tööandjate huvidega ei arvestata

piisavalt siis, kui konkurentsipiirangut hakatakse kohtupraktikas liiga kergekäeliselt tühiseks lugema. Sellisel juhul ei saa kahjustatud mitte ainult tööandja ärisaladuse kaitse vaid ka õiguspärane ootus konkurentsipiirangu kokkuleppe kehtivusele.

## **EMPLOYEE'S DUTY TO MAINTAIN CONFIDENTIALITY AND AGREEMENT ON RESTRAINT OF TRADE CLAUSE IN EMPLOYMENT RELATIONSHIP**

### **SUMMARY**

This Master's thesis deals with employee's duty to maintain confidentiality in employment relationship and an option for employer to agree with employee on restraint of trade clause, also known as covenant not to compete or restrictive covenant. Employee's duty to maintain confidentiality and the restraint of trade clause are essential in protecting employers business secrets and his business in general. Even though mobility of employees and free movement of information is beneficial, it could result in employer's lack of interest to hire new employees in order to protect his confidential information. As a result of not being able to protect his confidential information an employer could lose his competitive advantage.

On the other hand employee's duty to maintain confidentiality and restraint of trade clause should not be very extensive. As a general rule, employee's time outside his working time and his activities after termination of an employment contract, should not be limited. This is the reason why employee's duty of confidentiality and restraint of trade need to be specified by law.

The Estonian Employment Contracts Act, which came into force on 1. July 2009, regulates employee's duty of confidentiality and restraint of trade clause more specifically than the previous Employment Contract Act, which was adopted in 1992. The regulation addresses mentioned duties separately and sets out several criteria concerning validity of agreement on restraint of trade clause. Validity criteria of agreement on restraint of trade clause could be interpreted in various ways. However the interpretation of validity requirements is not very clear, as there are not many recent court rulings regarding this matter.

The aim of this thesis is to find out whether the adoption of new Employment Contracts Act is reasonable and covering both - the interests of employees and employers. In order to accomplish this target, the scope criteria and the validity criteria of duty of confidentiality and restraint clause are examined. As there are not many court cases concerning the topic in the new Employments Contract Act, it is essential to examine understandability of the new regulation.

First chapter of the thesis introduces the topic by analysing the nature of duty to maintain confidentiality and restraint of trade clause. In order to understand the nature of these duties there are two aspects that should be covered. Firstly, these duties are elements of the employee's duty of loyalty. Secondly, these duties impose restrictions on basic rights of employees.

Employee's duty to be loyal arises from the nature of the employment contract and in most cases terminates as well when the employment relationship ends. Employee's duty of confidentiality is a statutory obligation both - during and after termination of an employment contract. Therefore the employee's duty of loyalty has its effect even after termination of an employment contract. An agreement on the restraint of trade clause, which is valid for the period after termination of an employment contract, is not so much related to the duty of confidentiality and should be considered as a contract.

As a basic right, employees have the right to freely choose their place of work and freely disseminate information. However, these rights can be restricted, if the restrictions are reasonable. The Employment Contracts Act imposes the duty of confidentiality to employees, only when an employer has legitimate interest in protecting his confidential information. The agreement on restriction of trade clause has to be reasonable in order to be valid as well as be in accordance with other criteria imposed by law.

Second chapter of the thesis analysis the aspects of employee's duty to maintain confidentiality, which have changed with adoption of the new Employment Contracts Act. According to law, duty to maintain confidentiality is a statutory obligation, but an employer must determine his trade secret in order for the duty to be valid. As the obligation arises from law, an employee should have a duty to keep information confidential if he knows that the information may be confidential, regardless of whether the employer has determined his trade secret or not.

In comparison with the previous Employment Contracts Act, the essence of duty of confidentiality has changed. According to law, an employer does not have to provide any financial compensation for an employee for keeping employer's trade secrets confidential after the termination of the employment relationship anymore. As a result of this change,

employee's duty to maintain confidentiality should be interpreted in a way that it would not limit employee's options to find a new job.

The third chapter of this thesis deals with restriction of trade clause. The Employment Contracts Act provides rather many validity requirements for an agreement on restriction of trade clause. A restriction which is in effect at the time of an employment relationship has to be necessary for protecting an employer's special economic interest in whose confidentiality the employer has a legitimate interest. Especially if the employment relationship allows an employee to become acquainted with the employer's clients or access the employer's production and business secrets and the use of this knowledge may considerably harm the employer. In addition to that, a restraint clause has to be reasonably and recognizably limited in terms of space, time and objects. As an addition to the named criteria: the restriction of trade clause which is valid after the termination of an employment contract, has to be: concluded in writing, agreed for a period that does not exceed one year after termination of the employment contract and the employer has to pay reasonable monthly compensation for the clause.

An agreement on restraint of trade clause has to be in accordance with all aforementioned criteria. If it does not meet one of the criteria, the restraint of trade clause is void. It is considered reasonable, that if an employer wants to protect his interests, it has to be made sure that agreed restraint clause is not unreasonably extensive. However a criterion "reasonable" can be interpreted in various ways, which puts the employer in a position where it is difficult to estimate the validity of the restraint of trade. This thesis suggests that reasonable scope and reasonable compensation should not be looked as separate validity criteria.

The amount which is considered to be a reasonable compensation for restraint of trade clause varies in court practice. However, the aim of compensation is to compensate employee's loss in income which is caused by a restraint of trade clause. On the time of concluding an agreement, this kind of loss in income is impossible to estimate. It is also difficult to regulate the amount of reasonable compensation in The Employment Contracts Act. However, some countries have clearer understanding on how big the compensation has to be in order to be reasonable. For example in Germany, reasonable compensation has to be at least 50 % of all benefits, that employee gained during employment relationship. The situation in Estonia would be clearer if The Employment Contracts Act would stipulate an amount, which would be presumably considered as a reasonable compensation for restraint of trade clause.

An agreement on restraint of trade clause could be concluded with any employee, if the employer has legitimate interest to do so. Employer should not have any interest to conclude a restrictive clause with employees whose employment contract is a fixed-term contract. However The Employment Contracts Act does not state that such agreements are invalid. If restraint on trade clause with an employee, who is a fixed-term worker, is considered invalid in case of a dispute, employer's legitimate expectation is violated.

Validity of an agreement on restraint of trade clause could also depend on whether it was concluded as an agreement on standard terms. Estonian Supreme court considers all agreements made during the time of employment, to be agreements made on standard terms. The court ruling states that an employee should be considered as a consumer, in case of an agreement on standard terms, in which case the agreement on contractual penalty for breach of restraint of trade clause becomes void. This thesis suggests that an employee cannot be considered as a consumer, because employee does not conclude the employment contract to acquire assets or services, but instead sells his workforce. Employees are protected by The Employment Contract Act and do not need to be protected as consumers in case of a contract made in standard terms. However if an employee is not considered as a consumer then the agreement concluded under standard terms will not be an issue.

Employer's business interests and trade secrets are also protected by law. According to The Competition Act, unfair competition is prohibited. Unfair competition is taken to mean dishonest trading practices and acts which are contrary to good morals and practices, including misuse of confidential information or of an employee or representative of a competitor. Employer can file a claim against a competing undertaking or its member of the board. The claim can be filed, when the employer can prove that competitor gained his confidential information illegally or influenced his employee to act in his or third parties interests.

The new Employment Contracts Act has clarified several points of the regulation, that concern employee's duty to maintain confidentiality and restraint of trade clause. One of which is that it sets out clear and reasonable rules on how the compensation should be paid. The Employment Contracts Act also stipulates the employee's obligation to provide his employer or former employer information regarding his economical or professional activities.



An important specification that has been made to the Employment Contract Act is that it now regulates cancellation of an agreement on restraint of trade clause. The act stipulates that employee has a right to cancel restraint clause which terminates at the same time as his employment contract. Employee has that right when he previously cancelled his employment contract due to material breach by an employer. This part of regulation needs to be amended, because it does not meet its purpose.

Fourth chapter of this thesis deals with employee's liability: contractual penalty and compensation for damage. This chapter analyses mostly court practise. Previous Employment Contracts Act did not regulate contractual penalty nor compensation for damage in case employee breaches his duty of confidentiality or restraint of trade clause. It can be said that current law is much more precise in terms of contractual penalty and compensation for damage.

Summing up one could say that employee's duty of confidentiality is quite clear in its scope and content. The validity on restraint of trade clause however, depends on too many conditions which can be interpreted variously and therefore remains unclear. If these validity criteria will be interpreted very strictly, as the law enables to do, then restraint of trade clause could lose its point by not protecting employer's interests at all.

06.05.2013

## KASUTATUD KIRJANDUS

1. Aaron, B ja Finin, M. The law of employee loyalty in the United States. – Comp labour law and policy journal 1999.
2. Adlercreutz, A., Nyström, B. Labour Law in Sweden. The Netherlands. Wolters Kluwer Law International BV 2010.
3. Blanpain, R. Labour Law in Belgium. 3rd revised ed. The Netherlands. Wolters Kluwer Law International BV 2010.
4. Castegnaro, G., Claverle, A. The International Comparative Legal Guide to: Employment & Labour Law. Luxembourg. *Sine loco*. Global Legal Group 2011. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.iclg.co.uk/khadmin/Publications/pdf/4376.pdf>.
5. Dr. Gross, B., Dr. Zuber, R. The International Comparative Legal Guide to: Employment & Labour Law. Switzerland. *Sine loco*. Global Legal Group 2011. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.iclg.co.uk/khadmin/Publications/pdf/4384.pdf>.
6. Eesti Vabariigi Põhiseadus. Kommenteeritud väljaanne. Juura, 2008.
7. Hofbauer Associates, General information on trade secrets and confidential information, lk 1. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.capatents.com/PDF/O34.pdf>.
8. Humblet, P., Rigaux, M. Belgian Employment Law. Antwerp-Oxford-Portland. Intersentia 2010.
9. Ius Laboris. Non-Compete clauses. An International Guide. Brussels: *sine anno*, lk 265. Arvutivõrgus. Kättesaadav: [http://www.iuslaboris.com/files/documents/Public%20Files/Publications/2011\\_Publications/non-compete-clauses-an-international-guide.pdf](http://www.iuslaboris.com/files/documents/Public%20Files/Publications/2011_Publications/non-compete-clauses-an-international-guide.pdf).
10. Kaldmäe, Ü. Töötaja konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus. Juridica 1999/6.
11. Kelli, A. Konfidentsiaalsuskohustus usaldussuhtes. Magistritöö. Tallinn: Tartu Ülikooli Õigusinstituut 2005.
12. Konkurentsiseadus. Kommentaarid. Koost J. Põldroos. TTÜ kirjastus 2003.
13. Lovells, H., Albiol, J.M. The International Comparative Legal Guide to: Employment & Labour Law. France. *Sine loco*. Global Legal Group 2011. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.iclg.co.uk/khadmin/Publications/pdf/4365.pdf>.
14. Lovells, H., Harper, D., Broadbent, J. The International Comparative Legal Guide to: Employment & Labour Law. United Kingdom *Sine loco*. Global Legal Group 2011. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.iclg.co.uk/khadmin/Publications/pdf/4386.pdf>.

15. Lovells, H., Moresco, V., Grillo, F. The International Comparative Legal Guide to: Employment & Labour Law. Italy. *Sine loco*. Global Legal Group 2011. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.iclg.co.uk/khadmin/Publications/pdf/4372.pdf>.
16. Martucci, W.C., McAtee, C.A. The International Comparative Legal Guide to: Employment & Labour Law. USA. *Sine loco*. Global Legal Group 2011. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.iclg.co.uk/khadmin/Publications/pdf/4387.pdf>.
17. Neighbour, K. The International Comparative Legal Guide to: Employment & Labour Law. Germany. *Sine loco*. Global Legal Group 2011. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.iclg.co.uk/khadmin/Publications/pdf/4366.pdf>.
18. Ojamäe, E. Konfidentsiaalse teabe määratlemine töösuhtes. - *Juridica* 2005/10.
19. Ojamäe, E. Saladuse hoidmise kohustus ja konkurentsipiirang uues töölepingu seaduses. – *Juridica* 2009/4.
20. Ojamäe, E. Töötaja konkurentsikeeld ja konfidentsiaalsuskohustus. Magistritöö. Tartu: Tartu Ülikool 2006.
21. Prentice, M.O., Dunne, J., Dunne, B. The International Comparative Legal Guide to: Employment & Labour Law. Ireland. *Sine loco*. Global Legal Group 2011. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.iclg.co.uk/khadmin/Publications/pdf/4370.pdf>.
22. Randlová, N. Kaletová, R. The International Comparative Legal Guide to: Employment & Labour Law. Czech Republic. *Sine loco*. Global Legal Group 2011. Arvutivõrgus. Kättesaadav: <http://www.iclg.co.uk/khadmin/Publications/pdf/4364.pdf>.
23. Seletuskiri töölepingu seaduse eelnõu (SE 299) juurde. 18. juuni 2008. Arvutivõrgus. Kättesaadav: [http://www.riigikogu.ee/?page=pub\\_file&op=emsplain&content\\_type=application/msword&u=20120506235402&file\\_id=517188&file\\_name=299-s-XI-t%C3%B6%C3%B6lepingu%20seadus.doc&file\\_size=507392&mnsent=299+SE&fd=13.04.2011](http://www.riigikogu.ee/?page=pub_file&op=emsplain&content_type=application/msword&u=20120506235402&file_id=517188&file_name=299-s-XI-t%C3%B6%C3%B6lepingu%20seadus.doc&file_size=507392&mnsent=299+SE&fd=13.04.2011).
24. Täre, I. Labour Law in Latvia. The Netherlands. Wolters Kluwer Law International BV, 2010.
25. Tavits, G. Individuaalse tööõiguse põhimõtted. - *Juridica* 2003/9.
26. Tsiviilseadustiku üldosa seadus. Kommenteeritud väljaanne. Juura, 2010.
27. Varul, P. Kull, I. Kõve, V. Käerdi, M. Võlaõigusseadus Kommenteeritud väljaanne. Juura, Tallinn 2006.

## KASUTATUD NORMATIIVMATERJAL

28. Eesti Vabariigi põhiseadus. 28. juuni 1992. – RT 1992, 26, 349; RT I 2011, 2.
29. Eesti Vabariigi töölepingu seadus. 15. aprill 1992. – RT 1992, 15, 241.
30. Individuaalse töövaidluse lahendamise seadus. 20. detsember 1995. – RT I 1996, 3, 57; 2011, 5.
31. Karistusseadustik. 6. juuni 2001. – RT I 2001, 61, 364; 2012, 3.
32. Konkurentsiseadus. 5. juuni 2001. – RT I 2001, 56, 332; 2011, 11.
33. New York Labor Law. 30. March 2010. Arvutivõrgus. Kättesaadav: [http://law.onecle.com/new-york/labor/LAB0740\\_740.html](http://law.onecle.com/new-york/labor/LAB0740_740.html).
34. Tsiviilkohtumenetluse seadustik. 20. aprill 2005. – RT I 2005, 26, 197; 2011, 44.
35. Tsiviilseadustiku üldosa seadus. 27. märts 2002. – RT I 2002, 35, 216; 2010, 12.
36. Töölepingu seadus. 17. detsember 2008. - RT I 2009, 5, 35; 2012, 2.
37. Töötervishoiu ja tööohutuse seadus. 16. juuni 1999. – RT I 1999, 60, 616; 2012, 5.
38. Võlaõigusseadus. 26. september 2001. - RT I 2001, 81, 487; 2011, 21.

## KASUTATUD KOHTU- JA TÖÖVAIDLUSKOMISJONI PRAKTIKA

39. RKTKo 3-2-1-6-13.
40. RKTKo 3-2-1-39-11.
41. RKTKo 3-1-1-46-09.
42. RKTKo 3-2-1-103-08.
43. RKTKo 3-2-1-106-03.
44. RKTKo 3-2-1-121-06.
45. RKTKo 3-2-1-14-05.
46. RKTKo 3-2-1-150-06.
47. RKTKo 3-2-1-150-10.
48. RKTKo 3-2-1-22-07.
49. RKTKo 3-2-1-6-08.
50. TlnRnKo 2-07-12575.
51. TlnRnKo 2-08-23930.
52. TlnRnKo 19.08.2010, 2-07-6695.
53. TlnRnKo 2-05-2261.
54. TlnRnKo 2-03-744.
55. TlnRnKo 2-03-772.
56. TlnRnKo 2-04-1179.
57. TlnRnKo 2-05-19678.
58. TlnRnKo 2-07-35499.
59. TlnRnKo 2-07-6695.
60. TlnRnKo 2-08-23930.
61. TlnRnKo 2-08-24788.
62. TlnRnKo 2-10-46580.
63. HMKo 2-10-55075.
64. HMKo 2-10-50960.
65. HMKo 2-05-17569.
66. HMKo 2-07-12575.
67. HMKo 2-07-20609.
68. HMKo 2-07-30925.
69. HMKo 2-07-35499.
70. HMKo 2-08-23930.

71. HMKo 2-08-63637.
72. HMKo 2-09-3732.
73. HMKo 2-09-64549.
74. HMKo 2-07-30925.
75. HMKo 2-07-12575.
76. HMKo 2-06-9075.
77. HMKo 8.06.2010, 2-08-23930.
78. TMKo 15.06.2006, 2-05-24245.
79. TMKo 2-08-8220.
80. TMKo 2-08-8220.
81. TMKo 2-08-93900.
82. Ida-Viru maakohtu otsus 2-483/03.
83. Viljandimaa Tööinspektsiooni Töövaidluskomisjoni 28. Veebruari 2003. A otsus töövaidlusasjas nr 9-13-2/28-03.
84. TlnLKo 2/277-915/04.
85. Mass. Super. Ct. 7.02.1991, IME, Inc. v. Quaranto. WL 11007754, at \*8.
86. Supreme Court of New South Wales - Court of Appeal 18.07.2007. Del Casale and Ors. v Artedomus (Aust) Pty Limited [2007] NSWCA 172. Arvutivõrgus kättesaadav: [http://www.austlii.edu.au/cgi-bin/sinodisp/au/cases/nsw/NSWCA/2007/172.html?stem=0&synonyms=0&query=title\(Del%20Casale%20and%20Ors.%20and%20Artedomus%20\)](http://www.austlii.edu.au/cgi-bin/sinodisp/au/cases/nsw/NSWCA/2007/172.html?stem=0&synonyms=0&query=title(Del%20Casale%20and%20Ors.%20and%20Artedomus%20)).

## **Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja lõputöö üldsusele kättesaadavaks tegemiseks**

Mina Kristel Kessa  
(*autori nimi*)

(sünnikuupäev: 25.10.1987)

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) enda loodud teose  
SALADUSE HOIDMISE KOHUSTUS JA KONKURENTSIPIIRANG TÖÖSUHTES,  
(*lõputöö pealkiri*)

mille juhendaja on dr. iur Gaabriel Tavits,  
(*juhendaja nimi*)

- 1.1.reprodutseerimiseks säilitamise ja üldsusele kättesaadavaks tegemise eesmärgil, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace-is lisamise eesmärgil kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni;
- 1.2.üldsusele kättesaadavaks tegemiseks Tartu Ülikooli veebikeskkonna kaudu, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace'i kaudu kuni autoriõiguse kehtivuse tähtaja lõppemiseni.
2. olen teadlik, et punktis 1 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
3. kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei rikuta teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse seadusest tulenevaid õigusi.

Tallinnas, 06.05.2013 (*kuupäev*)